YOUTH

Indian and Northern Affairs Canada
Affaires indiennes et du Nord Canada
Canada

102-03462/

Annual Report

1999–2000

Published under the authority of the
Minister of Indian Affairs and Northern Development
Ottawa, 2001
http://www.inac.gc.ca

QS-7013-010-BB-A1
Catalogue No. R71-60-2001
ISBN 0-662-654374

© Minister of Public Works and Government Services Canada

Contents

Message from the Minister of Indian Affairs and Northern Development i

Acknowledgments ii

List of Acronyms 1

Executive Summary 2

Introduction 4

Management of INAC's Youth Employment Strategy 6

Program Budget for 1999/2000 7

1999/2000 Results 8

INAC Ensures the FNIYES Meets the Needs of First Nations and Inuit Youth 9

Summer Student Career Placement Program 14

Science and Technology Camp Program 17

Co-operative Education Program 22

Work Experience Program 25

Youth Business Program 28

Profile of Noah Nashaooraitook 31

Profile of Ruth Peters 32

Conclusion 33

Appendix One: Key Contacts 34

Appendix Two: First Nations and Inuit Youth Business Program
Aboriginal Financial Institutions 35

Appendix Three: Management of INAC's YES Programs:
Delivery Mechanisms 37

Appendix Four: National Aboriginal Organizations Funded by INAC
for the Summer Career Placement Program 38

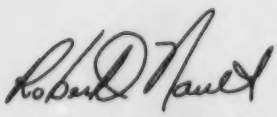
A Message from the Minister of Indian Affairs and Northern Development

I am pleased to present you with the fourth annual report on Indian and Northern Affairs Canada's First Nations and Inuit Youth Employment Strategy (FNIYES). This report provides us with an excellent opportunity to help Aboriginal partners and communities share their best practices and their accomplishments.

Each year, the First Nations and Inuit Youth Employment Strategy has become more and more successful. The number of youth participating in the five programs has increased steadily, providing more youth with the skills and experience they need to succeed in the future labour market. Since 1996, this strategy has supported more than 66,000 First Nations and Inuit youth participants in their pursuit of lasting and rewarding careers.

Aboriginal communities, organizations, employers and youth are seeing positive results from the First Nations and Inuit Youth Employment Strategy. Increased levels of self-esteem and confidence, career-related employment experience, a better knowledge of community needs, labour market and educational choices, and a smoother school-to-work transition, are some of the impacts benefiting youth.

It is clear to us that investing in First Nations and Inuit youth, in the spirit of *Gathering Strength — Canada's Aboriginal Action Plan*, is an investment in the economic future of First Nations and Inuit communities and, as such, is a solid investment in the future of Canada.



Robert Nault, P.C., M.P.
Minister of Indian Affairs and Northern Development

Acknowledgments

This report was produced thanks to the hard work and dedication of the co-ordinators in First Nations and Inuit communities and the regional Aboriginal organizations who recorded the accomplishments of the youth participants and reported these results to the partners who manage the First Nations and Inuit Youth Employment Strategy.

Thanks also to our summer student, Sarah Nya Laakkuluk Jessen Williamson, a young Inuk studying in Alberta, who helped collect the success stories for this report.

ACKNOWLEDGMENTS

List of Acronyms

AFI	Aboriginal Financial Institution
AFN	Assembly of First Nations
CEPN	Conseil en éducation des Premières nations
CR	Cree Regional Authority
FNESC	First Nations Education Steering Committee
FNIYES	First Nations and Inuit Youth Employment Strategy
FSIN	Federated Saskatchewan Indian Nations
HRDC	Human Resources Development Canada
INAC	Indian and Northern Affairs Canada
ICEM	Institut culturel éducatif montagnais
ITC	Inuit Tapirisat of Canada
KA	Kakivak Association
KEDC	Kitikmeot Economic Development Commission
KFNET	Keewatin First Nations Employment and Training Inc.
KRG	Kativik Regional Government
LEHD	Learning, Employment and Human Development Directorate
LIA	Labrador Inuit Association
NACCA	National Aboriginal Capital Corporation Association
NAFA	National Aboriginal Forestry Association
NWC	National Working Committee
SABIC	Saskatchewan Agricultural Biotechnology Information Centre
SET	Southern Employment and Training Inc.
SIC	Sakku Investments Corporation
YES	Youth Employment Strategy

Executive Summary

The First Nations and Inuit Youth Employment Strategy (FNIYES) is one component of the Government of Canada's Youth Employment Strategy (YES) offered by Indian and Northern Affairs Canada (INAC). Human Resources Development Canada (HRDC) has the lead in co-ordinating the involvement of 14 federal departments and agencies in the strategy.

The aim of INAC's First Nations and Inuit Youth Employment Strategy is to help equip First Nations and Inuit youth with the necessary skills and experience they need for the future labour market and to help them make the transition from school to work.

Overview of the Strategy

Working through partnerships at the national, regional and community level, INAC oversees the implementation of the five FNIYES programs:

- the First Nations and Inuit Summer Student Career Placement Program
- the First Nations and Inuit Science and Technology Camp Program
- the First Nations Schools Co-operative Education Program
- the First Nations and Inuit Youth Work Experience Program and
- the First Nations and Inuit Youth Business Program

Since 1996, the FNIYES has supported more than 66,000[1] First Nations and Inuit youth participants in their pursuit of lasting and rewarding careers.

Overall Results for 1999/2000

Over 26,000 opportunities were provided to First Nations and Inuit youth through INAC's five programs in 1999/2000, with more than 600[2] First Nations and Inuit organizations designing and implementing projects in their communities.

- The Strategy created approximately 8,000 summer jobs.
- More than 10,000 First Nations and Inuit youth attended science and technology camps.

[1] The five FNIYES programs address five distinct sets of interests or life circumstances for First Nations and Inuit youth. Individuals may participate in more than one FNIYES program per year.

[2] FNIYES programs supported more than 1,000 individual projects; since many Aboriginal organizations participated in more than one program per year, it is difficult to calculate the total number of individual agencies involved.

- Over 3,400 students participated in on-reserve co-op programs.
- More than 1,000 unemployed, out-of-school youth accepted six- to nine-month work placements linked to personal learning plans.
- Over 3,300 First Nations and Inuit young people received counselling on how to become entrepreneurs.

The aim of this report is to help Aboriginal partners and communities share best practices and communicate their accomplishments to the public. It details the results of each of the five programs for 1999/2000, including descriptions of the valuable work undertaken by community co-ordinators with the support of the FNIYES.

To see past annual reports, please visit our Web site at:

www.ainc-inac.gc.ca/jeunesse-youth

Introduction

The First Nations and Inuit Youth Employment Strategy (FNIYES) is one component of the Government of Canada's Youth Employment Strategy offered by Indian and Northern Affairs Canada. Human Resources Development Canada has the lead in co-ordinating the involvement of 14 federal departments and agencies in the strategy.

In the February 1996 Throne Speech, the Government of Canada identified the issue of youth employment and appointed a ministerial task force to review the problem. The task force found that the youth most at risk included those with minimal education and who had low literacy levels, those with disabilities, single parents and those living in remote locations. Consulting with Canadian youth and employers, the task force determined the major barrier to success was the "no job/no experience conundrum." Another problem cited was inadequate information about the labour market and educational choices.

The Government of Canada responded to these concerns by introducing the national Youth Employment Strategy. In the 1996 federal budget, the Government reallocated $315 million to create employment opportunities for young Canadians over three years ending March 31, 1999. Of this, $60 million, or roughly 20 percent, was allocated to assist First Nations and Inuit youth living on-reserve or in recognized communities. In December 1998, Prime Minister Jean Chrétien announced that Canada's Youth Employment Strategy would be renewed.

On March 17, 1999, the Minister of Indian Affairs and Northern Development confirmed that the First Nations and Inuit Youth Employment Strategy would continue to provide $24 million per year for the next two years.

The five programs respond to the multiple barriers to success faced by First Nations and Inuit youth. The unemployment rate for on-reserve youth between the ages of 15 and 24 was 32.1 percent in 1996, more than twice the rate of 16 percent for Canadian youth in general. In addition, a growing Aboriginal population is increasing the urgency for First Nations and Inuit youth programming. The Aboriginal working aged population (ages 15 to 64) is expected to grow by 72 percent between 1991 and 2016, compared to only 23 percent for non-Aboriginal Canadians.

The aim of INAC's First Nations and Inuit Youth Employment Strategy is to help equip First Nations and Inuit youth with the necessary skills and experience they need for the future labour market and to help them make the transition from school to work.

The FNIYES consists of the following five programs.

- The *First Nations and Inuit Summer Student Career Placement Program* provides wage contributions to support opportunities for career-related work experience and training during the summer months to First Nations and Inuit students living on-reserve or in recognized communities. The program prepares students for their future entry into the labour market by providing them with work experience related to their field of study.
- The *First Nations and Inuit Science and Technology Camp Program* exposes school-age participants to science and new technologies, thereby increasing their educational and employment opportunities. It also offers a new perspective on possible career choices.
- The *First Nations Schools Co-operative Education Program* helps First Nations high schools establish and expand their co-operative education programs. The program creates school-based work and study opportunities that provide meaningful work experience in a supportive environment.
- The *First Nations and Inuit Youth Work Experience Program* uses wage subsidies and employment development activities to provide work experience to out-of-school, unemployed youth through wage subsidies and activities which enhance their employment skills. Participants improve their job skills and future employment prospects while contributing to their communities.
- The *First Nations and Inuit Youth Business Program* helps young people interested in becoming self-employed or starting their own business. The program provides mentoring, workshops, training and micro-loans.

Management of INAC's Youth Employment Strategy

With the exception of the Youth Business Program, the FNIYES programs are decentralized and are administered by First Nations and Inuit communities.

Within INAC, the Learning, Employment and Human Development Directorate (LEHD) is responsible for program design and national implementation. (See Appendix One for a list of contact names). This directorate developed guidelines and a reporting framework for all programs except the Youth Business Program. The guidelines are broad, flexible and easily adapted to meet the needs of all communities. As a result, many communities are combining FNIYES programs with other programs to maximize the numbers of, and support to, youth participants.

At the regional level, the management of the programs varies from one region to another. Where programs are managed through INAC's regional offices, regional officials review proposals and fund them based on either the merit of the proposal or by a regionally designed funding formula.

In Nunavut, British Columbia, Saskatchewan, Manitoba and Quebec, program management has been transferred to First Nations or Inuit organizations. (See Appendix Three for the program management chart). These arrangements build on the conclusions of an interim evaluation completed in 1997/1998 which showed that Aboriginal organizations use a more co-ordinated and cost-effective approach. The regional organizations are more attuned to community needs and have increased financial autonomy. Moreover, a high level of community pride is fostered when the programs are managed by the people they serve.

The Youth Business Program is managed by the National Aboriginal Capital Corporation Association (NACCA), which ensures the delivery of the program across the country in both official languages through its network of member corporations known as Aboriginal Financial Institutions (AFI). (See Appendix Two for a list of contact names.)

Program Budget for 1999/2000

Program	Total National Budget
Science and Technology Camps	$1,800,000
Summer Student Career Placement	$8,200,000
Co-operative Education	$6,000,000
Work Experience	$6,500,000
Youth Business	$1,500,000
Total	$24,000,000*

* Approximately $230,000 was used to support the Summer Student Career Placement Program for national Aboriginal organizations (See Appendix Four for the complete list of national organizations that INAC funded), the Aboriginal Youth Network (www.ayn.ca) and Concordia University's Native Access to Engineering Program (www.nativeaccess.com). Less than $25,000 was spent on program administration, including printing this annual report.

BUDGET

Program Budget for 1999/2000

Program	Total National Budget
Science and Technology Camps	$1,800,000
Summer Student Career Placement	$8,200,000
Co-operative Education	$6,000,000
Work Experience	$6,500,000
Youth Business	$1,500,000
Total	$24,000,000*

* Approximately $230,000 was used to support the Summer Student Career Placement Program for national Aboriginal organizations (See Appendix Four for the complete list of national organizations that INAC funded), the Aboriginal Youth Network (www.ayn.ca) and Concordia University's Native Access to Engineering Program (www.nativeaccess.com). Less than $25,000 was spent on program administration, including printing this annual report.

1999/2000 Results

YES Program	Total Participants
Co-operative Education	3,404
Work Experience	1,084*
Summer Student Career Placement	7,756
Science and Technology Camp	10,799
Youth Business	3,311
Total	26,354

* Includes estimated final numbers for the Nunavut Region.

Over 26,000 opportunities were provided to First Nations and Inuit youth through INAC's five programs in 1999/2000, with more than 600 First Nations and Inuit organizations designing and implementing projects in their communities.

- The Strategy created approximately 8,000 summer jobs.
- More than 10,000 First Nations and Inuit youth attended science and technology camps.
- Over 3,400 students participated in on-reserve co-op programs.
- More than 1,000 unemployed, out-of-school youth accepted six- to nine-month work placements linked to personal learning plans.
- Over 3,300 First Nations and Inuit young people received counselling on how to become entrepreneurs.

1999/2000 Results

YES Program	Total Participants
Co-operative Education	3,404
Work Experience	1,084*
Summer Student Career Placement	7,756
Science and Technology Camp	10,799
Youth Business	3,311
Total	**26,354**

* Includes estimated final numbers for the Nunavut Region.

Over 26,000 opportunities were provided to First Nations and Inuit youth through INAC's five programs in 1999/2000, with more than 600 First Nations and Inuit organizations designing and implementing projects in their communities.

- The Strategy created approximately 8,000 summer jobs.
- More than 10,000 First Nations and Inuit youth attended science and technology camps.
- Over 3,400 students participated in on-reserve co-op programs.
- More than 1,000 unemployed, out-of-school youth accepted six- to nine-month work placements linked to personal learning plans.
- Over 3,300 First Nations and Inuit young people received counselling on how to become entrepreneurs.

INAC Ensures the FNIYES Meets the Needs of First Nations and Inuit Youth

Based on recommendations and feedback from First Nations and Inuit communities and youth, INAC has taken the initiative to improve and enhance the FNIYES on several fronts.

a) Interim Evaluation

INAC was the only federal department to undertake an interim evaluation of its YES programs. Treasury Board required an evaluation which focused on the initial year of implementation (1996/1997), examining the effectiveness of the strategy and its short-term impacts. The interim evaluation considered the Summer Student Career Placement, the Science and Technology Camp and the Co-operative Education programs. The evaluation was guided by an advisory committee with First Nations and departmental representatives, and was undertaken by Aboriginal and non-Aboriginal consultants.

The evaluation indicated that overall, the programs' initial objectives were largely met.

The evaluation also revealed that the programs had positive initial impacts for the youth participants:

- increased levels of self-esteem and confidence;
- career-related employment experience;
- better knowledge of community needs; and
- smoother transition from school to work.

Students said the programs helped to improve their attitudes toward school and to recognize the importance of staying in school. Employment preparation skills (e.g., résumés, letters, interviews, competition processes) were also considered useful.

Administration of the strategy by First Nations and Inuit regional organizations was found to be more effective than the direct administration of the program by INAC regional offices for the following reasons.

- First Nations and Inuit organizations have expertise in youth programming.
- Existing infrastructure, networks and contacts with First Nations and Inuit communities are used to communicate and distribute information and to share experiences.
- These organizations provide help and advice to develop proposals.

- First Nations and Inuit organizations are involved in other activities such as recruiting national employers, e.g., banks, airlines or utility companies.
- First Nations and Inuit are more willing to report information to their own organizations because they feel a greater sense of ownership over programs.
- Some First Nations have a mandate in education which allows them to provide expertise and advice in developing curriculum for a co-operative education program.

It was noted in the interim evaluation that First Nations and INAC are making use of the reports submitted by the communities and organizations. First Nations stakeholders are especially interested in tracking and evaluating the long-term impact of co-operative education upon students.

A copy of the interim evaluation report was sent to all Chiefs and Inuit leaders.

b) National Working Committee

INAC established a national working committee composed of representatives of the Inuit Tapirisat of Canada (ITC), the Assembly of First Nations (AFN) and the department. This committee's responsibilities are to ensure a successful implementation of the FNIYES, including the implementation of the interim evaluation's follow-up action plan, the development of recommendations for a possible renewal of the strategy after March 2001 and the completion of the long-term evaluation.

c) Long-Term Evaluation

In January 1998, INAC established an evaluation advisory committee to guide the long-term evaluation of the FNIYES. The committee comprises representatives from the ITC, the AFN and departmental personnel.

The committee developed a two-phased evaluation approach. Phase One was to get an indication of the implementation effectiveness of the programs and to examine the information currently available, including the interim evaluation, administrative data and discussions with implementing First Nations and Inuit organizations and INAC regional representatives. Phase Two of the evaluation will be more comprehensive and will involve First Nation and Inuit organizations in the data collection process. Phase Two, which is scheduled to be completed in early 2001, will build on the results of Phase One.

The results of Phase One, completed in March 2000, support the findings in the interim evaluation that, although the FNIYES programs have only been implemented within the last few years, First Nations and Inuit youth, organizations, employers and communities appear to be seeing positive results.

Youth: Youth participating in the programs have been attending school more often and have better self-esteem and confidence. They are satisfied with the programs, stating that their work experiences were worthwhile even if they did not always focus on their areas of interest.

Aboriginal organizations: Organizations feel, to a large extent, that the FNIYES programs meet youth needs, such as providing young people with work experience and information on jobs, and helping smooth the transition from school to work.

Employers: The majority of employers believe the programs help bridge the gap between school and work, and many said that they would be unable to employ a student without the help of the FNIYES programs. Employers also found that the programs provided them with information about youth workers and gave them experience working with young people.

Communities: FNIYES programs have improved linkages between organizations, and more partnerships were developed among First Nations Band offices and schools.

Results in the Phase One evaluation also show that since the introduction of the FNIYES in 1996/1997, there has been an increase in the number of First Nations and Inuit youth and organizations participating in the strategy.

Concerns still exist about data collection. The Phase One evaluation recommended that INAC should ask communities to use common forms for youth and employers to evaluate their experiences in the FNIYES programs. This would allow for the identification of trends, and make comparisons easier over time. It would also make it easier to determine the overall satisfaction levels of the participants for each of the five programs.

It is important to collect outcome data such as earnings, job retention and further education to measure long-term impacts of the programs. There has been much difficulty doing this in the past, particularly since hundreds of organizations and communities are involved in program reporting. To simplify the process and ensure data are collected with minimal burden to organizations, youth and employer surveys should be used to collect results-oriented data. Also, a longitudinal survey of youth participants should be conducted with past participants. One or more Aboriginal organizations could be responsible for this task, provided they have the appropriate technical support and resourcing.

d) National Activities

To support the successful implementation of the FNIYES, INAC has helped develop and fund several initiatives.

- In 1997/1998, INAC reduced the frequency of reporting intervals from quarterly to biannually.
- In October 1997, INAC funded a national conference on First Nations co-operative education. The goal was for everyone involved in the Co-operative Education Program to share their experiences, ideas and successes and to identify best practices. Recommendations included an annual national conference, regional workshops and a co-op Web site to improve communications. Those who participated found the workshop experience to be "empowering."
- The national working committee held a national workshop in December 1998 with regional INAC officials and approximately 30 First Nations and Inuit regionally based organizations involved in the management of the youth programs. The workshop focused on information sharing, identifying improvements and determining what First Nations and Inuit people wanted to see in a possible renewed First Nations and Inuit Youth Employment Strategy.
- In 1998/1999, INAC undertook a review of reporting requirements under FNIYES programs and found them to be very similar to related federal programs such as those administered by HRDC. To make the collection of data easier in 1999/2000, INAC developed simplified spreadsheet-based reporting forms which will allow community co-ordinators and regional Aboriginal organizations to submit reports electronically.
- In 1999/2000, INAC changed the reporting requirements from biannually to annually. Community co-ordinators and regional Aboriginal organizations are required to submit final reports.

e) Communications Products

INAC helped develop, produce and has distributed several products which will aid Aboriginal youth in the future labour market.

- The *Job Search Tool Kit for Aboriginal Youth* helps young people identify career interests, offers information on the steps involved in obtaining work, provides examples of growing sectors of the economy and suggests starting points for aspiring young entrepreneurs.
- The *Scholarships, Bursaries and Awards Guide for Aboriginal Students* includes more than 300 awards, totalling over $1.5 million, made available by various organizations and institutions. It builds on the 1997 directory which had just over 100 awards.

- In the summers of 1996 and 1997, INAC hired a First Nations student to gather information and success stories on the Summer Student Career Placement and the Science and Technology Camp programs. The student collected first-hand stories by talking to co-ordinators and young people about what they liked and disliked about the programs. He recorded his findings in a report called *Youth Strategy — INAC Summer Programs, 1996/1997*. Since then INAC has produced annual reports summarizing community achievements and success stories for all five FNIYES programs.
- The *First Nations and Inuit Youth Business Program Self-Assessment Guide* outlines various aspects of entrepreneurship such as how to start a business and how to create a business plan.
- The Canadian Aboriginal Science and Engineering Association, with the assistance of INAC, produced *Science-ational!, A Resource Guide For Developing a Science and Technology Camp*. This useful handbook provides the essential steps to set up a science camp. The aim is to help inspire Aboriginal youth to discover the benefits of learning different aspects of science and technology.
- Posters and bulletins have been distributed to all First Nations and Inuit communities to share best practices and success stories.
- INAC sponsored two episodes of *The Seventh Generation*, a new television series produced by an Aboriginal firm on Aboriginal youth role models. The episodes, broadcasted by the Aboriginal Peoples Television Network in the fall of 2000, profiled six young Aboriginal people who are pursuing studies and careers in science and technology.
- As part of the Summer Job Action Campaign, in early March 2000, a comprehensive package including the *1998/99 Annual Report on FNIYES*, the *Job Search Tool Kit* and the *Scholarships, Bursaries and Awards Guide for Aboriginal Students* was sent to all Chiefs and Inuit leaders, Directors of Education, and to all Employment and Education officers in the First Nations and Inuit communities.
- INAC has placed all program guidelines, the *Job Search Tool Kit for Aboriginal Youth*, the *Scholarships, Bursaries and Awards Guide for Aboriginal Students*, past annual reports and the interim evaluation on INAC's Web site so that information is readily available to all Aboriginal people. Please visit our site at:

www.ainc-inac.gc.ca/jeunesse-youth

Summer Student Career Placement Program

With an annual budget of $8,200,000, INAC was able to provide opportunities for 8,195 First Nations and Inuit youth. The Summer Student Career Placement Program provides wage contributions for career-related summer jobs for on-reserve First Nations and Inuit students. The jobs can be created by First Nations and Inuit communities, governments, organizations and businesses both in or outside the community.

As in past years, some communities chose to hire only a few students for longer work placements, while others tried to maximize the number of student employees by providing shorter work terms, thereby giving more students work experience.

In the summer of 1999, First Nations and Inuit youth received work experience in a myriad of employment areas. Many of the placements provided valuable and much needed support to the communities. Placements ranged from developing a museum and greeting centre, writing and distributing a community newsletter, working at the local radio station, to working at the Band Administration Office, Community Health Centre and other delivery services agencies in the community.

Success Stories

PEI

In the summer of 1999, **Lennox Island First Nation** in Prince Edward Island employed a grade 12 student and a young university graduate in an interesting project. The community wanted to renovate a former rectory building to serve as a Mi'kmaq museum and greeting centre for tourists visiting Lennox Island and the Malpeque area. It was hoped that the facility would also be used to develop eco-tourism businesses for the community. The two youth worked with the contractors to develop the welcome centre to depict Mi'kmaq culture and tradition. They assisted with the colour and lighting layouts, established programs for students and visitors, arranged tours and planned cultural awareness events prior to the grand opening. This project combined financial support from the First Nations and Inuit Summer Student Career Placement and Work Experience programs together with other Band sources to employ the two youth for approximately six months.

Quebec

The **Unamen Shipu First Nation**, located at La Romaine, Quebec, established a partnership with the community radio station. The project allowed four young people, two girls and two boys, to work for six weeks as DJs while acquiring knowledge of the

various broadcasting techniques. The project supervisor made them responsible for 20 hours of programming per week. At first, the students stuck to broadcasting musical programs, but after a few weeks, they were discussing subjects of public interest including politics, territorial negotiations, child-parent relations, violence and drug and alcohol use. This project allowed these four young people to develop self-assurance and confidence that are now reflected in their lives and in their studies.

Ontario

The **Mishkeegogamang First Nation** hired eight young community members for an eight-week period during the summer of 1999. The youth gained invaluable transferable skills in such fields as basic office practices, computer applications, auto mechanics and information management. The First Nation had placed the students with the operations of the Mishkeegogamang Safe House, the Community Health Centre, the First Nation Garage and the Administration Office, all essential points of service delivery within the First Nation. Along with gaining employment, the youth were able to give much needed support back to the permanent staff within the First Nation's operations.

Saskatchewan

Two students from the **White Bear First Nation** were given the opportunity to produce a community newsletter called "The Bear Facts: White Bear's Community Newsletter." The students designed and developed all aspects of the newsletter. They canvassed for advertisers, made arrangements for printing, advertisements, sent out invoices and did their own photography and reporting. The tasks were enormous, but the response they received from the community was positive. Cheryl Peterson stated, "as editor of the newsletter, I acquired many interpersonal, computer and organizational skills that will greatly benefit my future employment. The project itself will continue to benefit community members of White Bear and now that they have seen the possibilities of its success, the community newsletter will be continued every year. This year, the project will be in its third successful year of operation."

Each year the **Federation of Saskatchewan Indian Nations** organizes work placements for many First Nations students. In 1999, one youth assisted in the organization of the Saskatchewan Indian Summer Games and the Little Red Youth Powwow. This experience provided him the opportunity to develop many practical job and interpersonal skills and it benefited his academic program in Business Administration.

Another student from the **Saskatchewan Indian Federated College** was hired to assist the Saskatchewan First Nations Veterans' Association. The youth learned about the history and struggle of First Nations veterans and was also able to travel and meet First Nations veterans across Canada. The student remarked "my employment tested my writing and critical thinking skills which is good because I am an English major."

Northwest Territories

Two students from the **Aklavik First Nation** were hired by the Band Council to work with the Mad Trapper Tourism Centre and the Inuvialuit Social and Cultural Programs in the collection of oral history. Working alongside the local Elders, the youth created biographies of all Elders within the community. The data collected were either written or stored on video cassettes to be preserved for future reference. The youth were better able to understand the history of how their community evolved when it was first established. The students also had a chance to meet and greet the many tourists from various parts of the world. Both students would like to see this project continue on an ongoing basis.

National Aboriginal Organizations Funded by INAC for the Summer Career Placement Program

Each year INAC sets aside $100,000 for national Aboriginal organizations to provide valuable career-related summer employment for status First Nations and Inuit youth between the ages of 15 and 30. In the summer of 1999, 15 youth were hired for various jobs. (See Appendix Four for the complete list of national organizations funded by INAC.)

In the summer of 1999, **Pauktuutit Inuit Women's Association** was successful in attracting a student with a high level of knowledge in telecommunications and Web site technologies and applications. As a result, Pauktuutit was able to develop and launch a Web site which will serve both its membership and the general public.

The **National Aboriginal Forestry Association** (NAFA) hired two university students for the summer. One worked as research support to the office manager in updating an Aboriginal forestry education and training catalogue consisting of forestry-related training initiatives and programs at colleges and universities throughout Canada.

The other student worked as an administrative support technician. Of her experience, the young woman stated, "working with NAFA has enabled me to further strengthen my communications skills, and provided me with opportunities to work with a variety of different people. This will assist me in my career, and also help me to better interact with people on a personal and professional level. My work at NAFA has allowed me to greatly increase my organizational skills which will continue to enable me to effectively prioritize tasks while completing my university program and upon entering the work force. Overall, working with NAFA was an enjoyable and educational experience that has provided me with skills and knowledge that I will use throughout my life."

Science and Technology Camp Program

With an annual budget of $1,800,000 nationally, INAC was able to provide opportunities for 11,642 First Nations and Inuit youth. INAC funds First Nations and Inuit communities to provide science camps or to sponsor on-reserve First Nations and Inuit youth who wish to attend a science camp outside their community. The camps can be held in an academic setting or in the wilderness, depending on the subject matter.

As in past years, programs varied from community to community. Some projects ran for one day while others lasted a few weeks. Many of the programs focused on Aboriginal culture, language and traditions. Other innovative and dynamic projects included youth exchanges, local field trips to museums and science contests.

The Science and Technology Camp is popular with elementary and secondary students as well as their teachers because it makes science and technology fun and relevant to the youth.

Success Stories

Quebec

From June 25 to 30, 1999, eight young people from the community of **Schefferville** took part in a science camp organized by the community of **Mingan**. They spent the week with another group of seven youth from the community of **Uashat**. Such meetings are not common because of the great distances that separate the Innu villages. Schefferville is in northern Quebec, in the middle of a forest, while Mingan is on the banks of the St. Lawrence. The five days began with the youth from Schefferville making the trip to Mingan by train and then by bus, visiting that community for the first time. The activities proposed by the monitors allowed the youth to discover another way of life and to learn about scientific activities. The students were shown the flora and fauna of the area and went on a cruise on the St. Lawrence during which they saw whales, seals and the various birds that live on the shoreline. They also witnessed a salmon run on the Mingan River. Other activities included using computers with an introduction to the Internet, and using microscopes and stereoscopes. From every point of view, the Mingan science camp was an enriching experience for the Schefferville youth, made particularly special by the warm welcome given them by the Mingan community. They will always remember their stay, and some continued to write to each other during the school year.

Manitoba

The **Peguis First Nation** has implemented the Science and Technology Camp Program for a number of years. The co-ordinator states "each year, our program has seen a tremendous increase in interest among the students. It has proven successful in developing

the students' awareness of science and the many career opportunities available within the science and technology field." In 1999, the science camp was open for two one-week blocks during July and August. A day for each group was used for orientation and going over the program with students and camp counselors. There were 55 students participating, with half attending the first session. The objective of the science camp was to provide a safe setting in which students could learn about a variety of topics within the fields of biology, chemistry, astronomy, geology and environmental science. The different environmental topics discussed always incorporated their native heritage. Elders were involved, sharing stories, legends and knowledge of the forest. Along with a regular schedule of activities, the students took part in field trips to Lake St. George, Underground Caves and to the large marsh area north of the camp. A variety of recreation activities were also part of the daily activities.

Saskatchewan

During July and August 1999, the three summer science camps offered by the **Federation of Saskatchewan Indian Nations** attracted a record number of applicants from all over Saskatchewan. The junior campers (grades 6 to 8) were particularly numerous and enthusiastic.

In **Saskatoon**, approximately 80 campers experienced first-hand the many fields of science and technology in which the University of Saskatchewan is active. Each year, the university's SCI-FI Engineering, Medicine and Nursing, and Chemistry departments offer activities. In 1999, even more sponsors joined to add their valuable input, including the (AgWest) Saskatchewan Agricultural Biotechnology Information Centre (SABIC) and the colleges of Kinesiology and Agriculture. On a typical day, while senior youth were performing experiments related to the science of heat and cold at the Chemistry department, the junior group was engaged in a frantic contest to design, build and then drop a model space capsule from the second floor without damaging its contents (a raw egg). In the SABIC lab, the participants learned how to extract DNA from onion cells and separate the fragments by agarose gel electrophoresis. The benefits of physical exercise and ways to accurately assess one's fitness were convincingly demonstrated by the College of Kinesiology team. The First Nations perspective was always present throughout the camp through the well-rounded programs offered by Wanuskewin Heritage Park, a teepee workshop and an evening with the

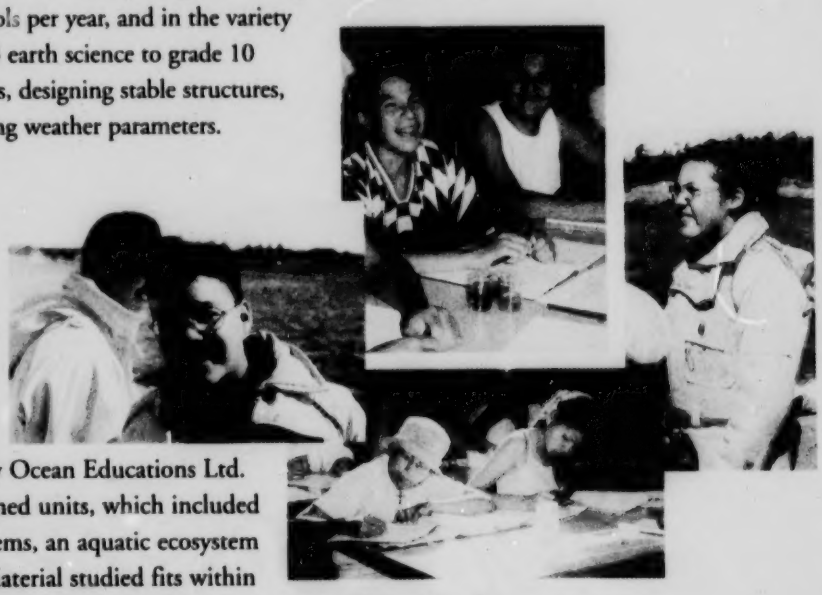
Regina Science Camp

Metawetan program of the City of Saskatoon. The program co-ordinator noted, "like last year, several campers, particularly the females, became convinced that medicine or nursing would be their future career choice. Many junior boys, meanwhile, were enthusiastic about the hands-on tasks they performed during their investigation of the ruminant's digestive system. While the campers' favourite subjects may change as they grow older, they won't soon forget the summer science camp that gave them their first opportunity to explore science and technology."

In 1999, **Regina** held its biggest science camp to date, with 64 registered participants. New highlights included specially organized workshops at the Saskatchewan Science Centre and the Royal Saskatchewan Museum, guided field trips to Gardiner Dam and Echo Valley Park, and a carpentry workshop facilitated by the Women's Construction Co-op.

The **Prince Albert** camp held in August 1999, focused on nature awareness, bio-diversity, forestry technology and protection of the environment. Nearly all of the 27 participants reported having had a great time and many expressed their hope to attend another science camp in the future.

The Saskatchewan First Nations Summer Science Camp Program is complemented during the school year by the **Mobile Science Camp Program**. It provides hands-on science workshops to students and teachers of First Nations schools. This component of the program has been extremely well received and is only limited by the time and staff available. During the last two years, the Mobile Science Camp Program has expanded both in the number of sites visited, about 20 schools per year, and in the variety of topics offered, ranging from grade 3 earth science to grade 10 chemistry, to building simple machines, designing stable structures, exploring electric circuits and measuring weather parameters.



Alberta

The seven First Nations in the **St. Paul, Treaty 6** area combine their funding each year to run a science camp in the summer. During the summer of 1999, several youth from each First Nation took part in a 10-day camp at the Lester B. Pearson College of the Pacific, run by Ocean Educations Ltd. Students participated in various planned units, which included the natural environment, energy systems, an aquatic ecosystem study and population ecology. The material studied fits within the schools' environmental science area of the curriculum. Students are chosen based on

their science marks, a personal résumé, as well as a brief essay on why they want to take part in the camp. Schools in the area have found this camp "to be a great motivation to their students to work hard in science."

Nunavut

Thirteen students from all over **Baffin Island** attended the Qikiqtaaluk Summer Science Youth Camp held between July 13 and 19, 1999, on Johnston Island. The camp which emphasized linkages among the youth, their language and their habitat was completely done in Inuktitut. The camp was held in collaboration with the Department of Fisheries and Oceans, the Canadian Wildlife Service, the Department of Sustainable Development and INAC. The Inuit Broadcasting Corporation sent a crew with the campers to document their activities. The youth studied traditional and modern navigation methods, dug for clams, fished for cod, watched polar bears and caribou, and they were also given demonstrations of traditional hunting techniques, surveyed eider duck nesting islands and hunted two caribou. They studied typical caribou parasites and the caribou's internal organs. They also skinned a ringed seal, and did a comparison between the seal's parasites and internal organs and those of the caribou. Students received a demonstration on SCUBA equipment and a dive was carried out to collect underwater specimens. Tide charts were also explained in relation to Inuktitut tide descriptions.

Yukon

The program offered by the **Tr'ondëk Hwëch'in First Nation** is unique. It is a rite of passage to adulthood for young men and women. In addition to increasing young people's knowledge and respect for wildlife and the environment, it addresses some of the many responsibilities that go with adulthood. The campsite varies from year to year, depending on the location of the Porcupine caribou herd as it crosses the Dempster Highway on its annual migration. But it is always held somewhere along the Dempster, far from the comforts and conveniences of Dawson City, in late September when the snow begins to fall and when the nights are cold. Elders pass on their traditional knowledge through stories, workshops and demonstration of various techniques. The culture of the Tr'ondëk Hwëch'in is instilled in the minds of all participants.

In 1999, 92 people participated in the camp, 27 of whom were children between the ages of 8 and 16. Others included adults who came to learn or to share their hunting and bush skills. Participants learned how to read animal tracks, how to care for equipment and firearms, how to safely shoot a rifle, how to read maps and how to use a compass and a short-wave radio. They also learned how to field-fess a caribou, skin the hide and hang the meat. After the successful hunt, they were taught how to give thanks. While there were lots of chores involved in camp life, it was not all work. Everyone gathered around the campfire in the evening to hear stories, sing songs and to learn the Han language. Drumming, Indian bingo and stick gambling were also taught.

Although the camp is held in September, the First Hunt Feast occurs in November. All the participants invited their Elders, parents and other members from the community. The young people organized the feast and in preparation for the festivities, learned how to prepare and cook the caribou meat. "This animal has offered itself," said Debbie Nagano, cultural programs co-ordinator of the Tr'ondëk Hwëch'in First Nation. "It's the man's part to teach them this. The first kill is a big responsibility. It must be shared with the whole community. All of it."

Of the participants, Ms Nagano stated, "it's very interesting to see the changes in the kids up there, it starts with the individual. They have responsibility within themselves." "We come from the land," Ms. Nagano explained. "Our ancestors are buried there. For some of these young people the daily events offer a healthy alternative to dysfunctional family life. There is a lot of bonding and sharing amongst ourselves."

Ms. Nagano said she is grateful to INAC's Youth Employment Strategy for the funding that helps to make the First Hunt Camp possible.

In 1999, the **Kwanlin Dun First Nation** offered the Personal Empowerment Program (PEP) as a summer pilot project through the House of Learning department. The co-ordinators of the PEP combined funding from the Science and Technology Camp and Summer Student Career Placement programs along with other sources of funding. The goal of the PEP is "to empower youth at risk so they can be successful, happy and healthy when forging into the new millennium as tomorrow's leaders." The program concentrated on six areas: academic reinforcement, cultural knowledge, traditional language, life management skills, pre-employment skills and a work placement. Two of the main highlights for the seven youth involved was the creation of a button blanket which they made with the help of two Elders. The youth also enjoyed a hunting trip where they learned traditional fishing and hunting techniques. One of the program co-ordinators stated, "this trip was a great learning experience that will have an impact on the youth now and further down the road. Having the Elders on this trip gave the youth the chance to see their people's land, learn about their history and how they lived. The scenic view of the river and fishing was world-class and was an unforgettable experience for the youth. Today's struggling youth rarely get a chance to participate in trips like this." Upon completion of the program, the youth received certificates.

Co-operative Education Program

With an annual budget of $6,000,000 nationally, INAC was able to provide opportunities to 3,404 First Nations youth. The goal of the Co-operative Education Program is to fund proposals to establish or expand co-operative education programs (school-based work and study opportunities) in on-reserve schools.

The intent is to facilitate the successful transition from school to work. INAC's Co-operative Education Program brings industry, school and community together to create a culturally relevant learning environment for students, incorporating the knowledge of First Nations Elders, teachers and family.

In 1999/2000, most projects were quite comprehensive, providing an orientation session which generally included life skills training and a work placement. Some of the innovative work placements focused on entrepreneurship, science and technology and growing sectors of the economy.

Success Stories

Quebec

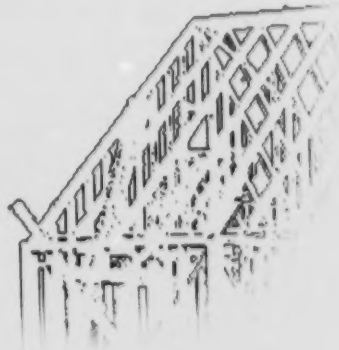
In **Puvirnituq**, the principal of the **Iguarsivik School** set up an artisan workshop for 25 students. The objective was to create a co-operative that would become autonomous and support permanent employment. The students worked with leather, made mosaics, inukshuks, batik sweaters and started a flower greenhouse. In recognition of their punctuality, motivation and hard work, 11 of the 25 participants were taken on a very successful tour of related businesses such as the Tandy Wholesalers. The artisan workshop project was entered in Quebec's Entrepreneurship Competition. The project won both the local competition prize of $50 and the Northern Quebec regional competition prize of $300. The group was also invited to the Château Frontenac in Quebec City to receive the $500 "Honourable Mention from the Jury" award. The project also won the Desjardins Co-operative Grand Prize of $5,000 because, out of 27 other applicants, the Puvirnituq group best incorporated the "co-operative formula into an entrepreneurial model." This acclaim has encouraged the group to develop the second phase of the co-operative program. They plan to legally register their co-operative, move the workshop out of the school and allow the students to further develop their business.

During the 1999/2000 school year, six youth from the **Uashkaikan High School** in **Betsiamites** had the opportunity to learn various skills involved in running a photographic archives centre. The high school library has an impressive collection of

photographic records and is constantly receiving requests to consult or borrow these photos, some of which are extremely rare. The school thus encouraged the creation of a photographic archives centre within the library. The centre is supervised by a professional photographer who gave practical training to a few young people who had demonstrated a particular aptitude for the work. The six young people, two girls and four boys, learned about record searches, archiving, digitizing photos and producing video documents. As part of the program, they were involved in a project to repatriate photographs that are part of important collections such as those of Frank G. Speck and Paul Provencher. The program took place in the school, which allowed the young people to pursue their education. The program taught them about preserving photographic records representative of the Innu culture and encouraged them to develop their pride and sense of belonging to the community and their history.

Ontario

The **Keewaywin First Nation Education Authority** in conjunction with the **Keewaywin First Nation School** hosted two Co-op Ed sessions. One was held September to December and the other ran from January to June. A total of 10 students in grades 7 and 8, ages 12 through 17, participated in the three-phase program which consisted of an initial assessment and job readiness training, in-class training and instruction and a final assessment and evaluation phase. The students were exposed to a diverse array of experiences which included a life skills net fishing expedition, camping trips, participation in a career fair, an educational trip to Pelican Falls High School, a Youth and Elders workshop, a workshop on "How To Model Yourself for Life," and a formal Co-operative Education dinner was organized by the participants. For their work placements, sites included the Keewaywin First Nation's Administration Office, Health Authority, Education Authority, the Northern Store and the Niska Lake Development Corporation. Two fortunate students received work placements at Winnipeg's City Hall, working for the mayor. The program co-ordinator stated, "overall the participants rated the program a success, with 100% agreement that they received invaluable experiences expanding their knowledge for future educational and career choices. The work they did was meaningful and not just something to keep them busy."



Manitoba

Through the Co-operative Education Program at the **Red Sucker Lake School** in Manitoba, 13 students gained knowledge about log house building and construction in general. The students learned about the history of the log house and the different types of log house construction such as Scandinavian scribe fit/shrink fit notches and the French pièce-en-pièce method. The youth were given assignments in basic math for calculating area and in blueprint reading, paying special attention to floor plans and log house design considerations. The students also received instruction on cutting out fir windows and doors and how to do a layout for hewing a log flat. They were involved in fitting log floor joists on a smaller 14′ × 16′ cabin. They were also given instruction on the types of tools used in log house building and how to use and care for them. Safety was demonstrated at every opportunity.

Alberta

A senior student from the **Kehewin First Nation** received a work placement with Kehewin Native Cultural Fine Arts, a performing arts group which travels widely. With the help of the performing arts leaders and the high school which purchased equipment for a media suite, the student was trained in the art of filming. The student also learned the process of editing and distributing films and documentaries. The film and documentaries that the performing group will make in the future will concentrate on the performing group itself and powwows. This is an excellent example of providing youth with the opportunity to delve into their own culture, as well as providing more possibilities for employment.

British Columbia

In 1999/2000, 22 students from the **Nlakapamux School** in grades 9 to12 participated in the second year of *PEAKS-for life*, Participatory Education for Attitudes, Knowledge and Skills *-for life*, in the Stein Valley. This holistic, community-based program provides students with a wide range of experiences designed to enhance their transition from grade 12 to the work place or to post-secondary education. *PEAKS-for life* has involved parents and employers to encourage support of student career development choices. Program components include job/career exploration, Nlakapamux language and traditional art, job search, family management and budgeting training. As a result of this program, students have developed learning plans, identified their accomplishments and worked on their social, educational, personal and career goals.

Work Experience Program

With an annual budget of $6,500,000 nationally, INAC was able to provide opportunities to 1,094 First Nations and Inuit youth. The Work Experience Program funds proposals to offer work experience to on-reserve First Nations and Inuit youth who are out of school and unemployed. The objective is to increase basic job skills and provide practical work experience to improve future employability while enabling participants to contribute to their communities.

In 1999/2000, programs varied from community to community. Participants were generally between 16 and 24 years of age, and programs typically ran between six and nine months. Most programs included an orientation period which included life skills courses, résumé writing and job search techniques. Many of the work placements provided direct benefits to the communities and their members. For example, youth were hired to be teacher's assistants, tutors, youth support workers and Band office support. Others gained invaluable experience by working at local businesses, both in and outside the community.

Success Stories

New Brunswick

The **St. Mary's First Nation**, located in New Brunswick on the edge of the St. John's River, has participated in the Work Experience Program since it was initiated. In 1999, the community combined financial assistance provided by INAC through the Work Experience and other YES programs to provide up to eight months' training and work experience for a number of youth. Three young people were employed as teacher's assistants at Devon Middle School, South Devon Elementary School and at Fredericton High School. These youth had already completed grade 12, but needed additional training to qualify for job opportunities in their chosen fields. The work involved providing assistance in classrooms, libraries and laboratories, the supervision of students and general support duties such as records maintenance and preparation of instructional materials. Another part of the project included the development of a Maliseet language curriculum in multimedia format that could be used in elementary classrooms for improving computer skills and creating greater cultural awareness.

Ontario

The **Slate Falls First Nation** recognized the need to improve the reading and writing levels of students at the primary level. To this end, one youth was hired to conduct a 15-week tutorial program. The program was available to all students during the summer

months and into the month of September. In the summary report, the youth co-ordinator indicated that there was active participation from both the students and their parents in the start-up of the program. The young tutor also proudly described the astounding progress of one particular student: at the start of the program, the student was unable to read and write, but after the tutorial session, was able to read and write at the appropriate grade level. With the start of the school year, teachers referred students to this program for tutorial exercises.

The **Mattagami First Nation** in conjunction with Kunuwanimano Child and Family Services, Nishnawbe-Aski Nation and Turtle Concepts employed a youth support worker for a six-month term to interact and provide support services to the local elementary school students. Her attendance at two workshops — Suicide Prevention and HIV/AIDS Peer Education hosted by Nishnawbe-Aski Nation — gave her the necessary background for her role. She successfully co-ordinated special events such as Carnival Day, a ball hockey tournament, Career Development Day and a student exchange week. These events were in addition to regularly scheduled activities such as gym and exercise nights, Saturday night youth dances, cooking classes and nutritional bingo which focused on healthy lifestyle choices. The youth support worker also initiated a drama club class for grades 6, 7 and 8 students not only to demonstrate the basics of acting, but also to teach the youth to express themselves through acting. These bi-weekly classes proved most beneficial, increasing the communication abilities of the participants and decreasing levels of shyness among the students. In the end, the youth support worker achieved her goals which were to increase the self-esteem and pride of the participants. She has since moved on and is presently enroled in a 52-week Police Services Training Program.

Saskatchewan

In 1999, youth from the **Buffalo River Dene Nation** were involved in the construction of two local docks and other small projects. One dock was built at Buffalo River and the other on the shore of Peter Pond Lake. The new docks allow for fast, efficient emergency service to the hospital by float planes. They also enable people to be flown out to their cabins in the Treaty 10 area for traditional and cultural hunting, fishing and trapping. Another advantage of the docks is that they allow parents to more closely observe children when they are swimming. Other small projects included community clean-ups at the beach and local garbage collection.

Alberta

The **Alexander First Nation** partnered with the neighbouring Canadian Forces Base, the Northern Alberta Institute of Technology and the University of Alberta to create the Alexander Youth Mentorship Program which provided training and job placements for youth. Young people were placed in various fields at the base including the Audit Office,

Public Affairs, Engineering, Personnel and the Signals Squadron. Most positions were in office administration. The program was successful in helping to break down the perceived barriers between the Armed Forces and the First Nation community. At the end of the program, five of the participants were given jobs at the base.

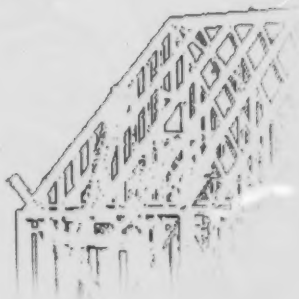
A community-run business in **Whitefish Lake #128** was revived when eight youth were hired through the Work Experience Program to help manufacture cedar lawn furniture. Under the supervision of a foreman, the youth were trained at all positions on the assembly line. Each person rotated among the positions and as a result developed a variety of skills. At the end of the program, all eight were taken on as permanent employees at the business.

British Columbia

Four youth from **Stl'atl'imx communities** from the **Uxwalmixw Centre Society** were participants in the Work Experience Program in Lillooet, B.C. This comprehensive program included three phases. Phase I focused on a medicine wheel project which aimed to explore Stl'atl'imx culture through circle teachings, to develop a positive self image and to encourage group participation, progress and personal development. In Phase II, the youth received work placements at a local electric company, at the Tribal Council, at an accounting firm and at the Cayoose Creek Spawning Channel. Phase III focused on communication and assertiveness, time management and employment research. One participant was so enthused by her work placement that she has enrolled in a fisheries program.

Northwest Territories

The **Dogrib Rae First Nation** hired a young woman to establish a Band membership list of 2,000 beneficiaries for the community. To ensure that the data were accurate, she worked with local organizations to collect details on each beneficiary. Through her work, she became more familiar with the programs and software used by the Band, and she re-organized and maintained the filing system for the Band office. Not only were her employers quite pleased by her work, this project was beneficial to the Band as well. The Band list will be updated on a regular basis.



Youth Business Program

With an annual budget of $1,500,000 nationally, the Youth Business Program was able to provide opportunities for 3,311 First Nations and Inuit youth. The Youth Business Program offers seed capital and mentoring to First Nations and Inuit youth living on-reserve or in recognized communities, who are interested in starting a business. The program focuses on young people who are out of school, unemployed and between 15 and 30 years of age. Underemployed youth, part-time students and those at risk of dropping out of school are also eligible.

The Youth Business Program is managed by the National Aboriginal Capital Corporation Association (NACCA) which delivers the program across the country in both official languages through its network of member corporations known as Aboriginal Financial Institutions (AFIs). (See Appendix Two for a list of contact names.)

The program developed by NACCA leads participants through five steps in a combination of business counselling, mentoring and equity.

Step 1, Assessment of Entrepreneurial Potential, and Step 2, How to Start a Business, help participants judge how ready they are to embark on careers as entrepreneurs.

In Step 3, The Business Plan, participants select a mentor who will help them prepare a business and financing plan. The mentors are entrepreneurs, individuals with experience in government or private industry and individuals with the knowledge and expertise to provide specialized advice.

Under Step 4, Capitalization, youth can receive small loans of up to $3,000 and/or an equity advance of up to $1,500.

In Step 5, After-Care Management Assistance, each participant receives up to $2,000 in services during the first two years of self-employment in the form of mentoring and assistance in developing a business plan.

The counselling and mentoring aspects of the program are highly educational, and fringe benefits extend to all community members who become involved. The program design gives youth many opportunities to discover if they have the characteristics and skills to become an entrepreneur before embarking on business ownership, and assuming debt or other potentially cumbersome obligations. Youth are able to utilize the program in conjunction with other financing sources and programs. The program is complementary to other products and services offered by the AFIs.

In 1999/2000, 3,311 youth received counselling advice, a total of 1,897 youth proceeded to the mentoring stage and there were 98 loans made to youth to start their businesses either in the form of micro-loans or equity matching loans.

Success Stories

Saskatchewan

A young man from the **Red Earth First Nation** has become a role model for many high school students in the province with the production of his magazine *Gen-X*. He started his business from scratch, developing a business and marketing plan. His business, which he runs out of his home, supports him and one part-time staff member.

Yukon

A 28-year-old started up a seasonal tent city, complete with shower facilities and a confectionery store. He too is doing very well. This individual is motivated and is heavily involved with after care support with the AFI.

British Columbia

A couple from the **Neskonlith First Nation** applied under the First Nations and Inuit Youth Business Program for a loan to purchase supplies and equipment to generate sales for their artwork. Their long-term plan is to generate revenue to re-invest into an invention they have created which they want to patent and sell. The business will be located out of their home. Their business activities will also include the promotion and sale of oil paintings, carvings and custom work. It will also include transferring some art to postcards, t-shirts and posters for mass production and sale.

An entrepreneur from **Kamloops First Nation** was extremely resourceful in tapping a variety of financing sources that included Youth Investment Funds and micro-loan and equity matching dollars from INAC to start a car detailing business. The business employs two people.

In partnership with her husband, a woman from the **North Thompson First Nation** obtained contract work with the Ministry of Forestry and Tolko Industries. She submitted an in-depth, well-developed business plan. The funds she received were used to purchase a used pick-up truck, for operating capital and for setting up an office in the basement of their home. This loan provided jobs for eight people.

As you can see from the many success stories above, the AFIs in British Columbia have placed a huge emphasis on leveraging dollars from INAC's Youth Business Program with other loan programs readily available. Other examples of recent business start-ups in the province include:

- housing renovations
- video production
- charter fishing boats
- landscaping
- excavating
- guitar manufacturing
- fishing boats
- diving school
- grocery store
- candy making
- Web site design
- music teaching
- trail riding

This list is typical of the projects undertaken and the businesses started all across Canada.

Profile of Noah Nashaooraitook

Noah Nashaooraitook, a 26-year-old Inuk, operates a taxi and freight delivery business called Hiqiniq Services, in Taloyoak, Nunavut. Noah started the company in November 1999 with a micro-loan provided by the Kitikmeot Economic Development Commission (KEDC) under the First Nation and Inuit Youth Business Program. He used the loan to assist in the purchase of a van which he used to secure a mail-hauling contract with Canada Post Corporation.

Since receiving his first contract, Noah has taken on additional freight-hauling contracts with Northern Stores, the Co-op store, the local health centre, school and college. He was also awarded a contract by Kivalliq Air to provide passenger and cargo agent services in Taloyoak.

In the fall of 2000, Noah expanded his business by starting a local taxi service with the purchase of a 15-passenger van. Financing for the purchase of the van came from several sources including equity built up in the business, contribution funding provided by the Government of Nunavut's Business Development Fund and Grants to Small Business programs, and loan funding from Kitikmeot Corporation's Kitikmeot Business Assistance Program.

Sales from freight hauling and taxi services are projected at close to $48,000 for 2001. Noah expects to create one part-time job for a local Inuk in the coming year as the increasing workload make it impossible for him to continue to look after all aspects of the business on his own. Noah receives after care and business support from both KEDC and the local economic development officer. Noah's entrepreneurial skills will be enhanced this February with his participation in a Simply Accounting computerized accounting training workshop to be held in the community.

Not content to rest after what he's already accomplished, Noah continues to look for other opportunities to expand his business to provide additional services to residents of his community.

Profile of Ruth Peters

Ruth Peters, 22, is a member of the Soda Creek First Nation. She, her husband, Mike, and their daughter currently live in Kamloops, British Columbia. They have lived in the Central Interior area most of their lives. They have strong connections in the powwow community and have decided that this network of people will be helpful in their chosen business.

Ruth and Mike are manufacturing First Nations powwow figurines. A total of $6,000 in financing was secured from the First Nations and Inuit Youth Business Program and the Community Futures Development Corporation Central Interior First Nations Youth Portfolio. The funds were used to assist in the purchase of a computer and as operating capital. The computer permits access to the Internet and the development of a site that will facilitate advertising and sales of the dolls to a potentially larger market.

Currently, Ruth and Mike are marketing their dolls to museums, galleries and casinos. They secured a contract with the Secwepemc Museum and Heritage Park to produce six dolls for an exhibit. The museum will be purchasing the dolls and they will become part of its permanent exhibits.

Ruth and Mike have worked extensively to put together their business plan and cash flow. They are receiving mentorship and assistance from Brenda Eaton, an entrepreneur from Castlegar, B.C.

Ruth and Mike are currently on income assistance and have an opportunity to improve their lifestyle with the support and training from the First Nations and Inuit Youth Business Program and Community Futures Development Corporation.

Conclusion

INAC's First Nations and Inuit Youth Employment Strategy is relevant to First Nations and Inuit youth, especially to those at risk of dropping out of school. While the unemployment rates for non-Aboriginal youth are falling, the rates for Aboriginal youth remain extremely high. Aboriginal youth are more likely to face multiple barriers to success. This programming meets an urgent need for Aboriginal youth.

Since it began in 1996, the FNIYES has been well received by First Nations and Inuit communities, youth, organizations and businesses. The FNIYES is successful because it uses a holistic, flexible approach that is community-driven and focused on the needs of the individual youth. As the success stories noted in the report show, INAC's five programs encompass culture, traditions, internships, career exploration, entrepreneurship, capacity building, exchanges and partnership.

Feedback from our First Nations and Inuit partners and participants, as well as the results from the interim and Phase One evaluations, indicate that INAC is meeting its objectives in helping First Nations and Inuit youth explore careers while in school and acquire practical work experience. The strategy is having positive impacts on the young people such as increased self esteem and confidence, career-related employment experience and a smoother school-to-work transition.

INAC has also made a concerted effort to provide information about the labour market and educational choices.

Each year, there is an increase in the number of participants and in the quality of the work placements. INAC is committed to continuing its support for First Nations and Inuit youth to acquire the relevant skills to be successful in the future labour market.

Appendix One

Key Contacts
Indian and Northern Affairs Canada

Headquarters
Shannon Beauchamp
(819) 953-4693
Sylvie Séguin Brant
(819) 953-0558

Atlantic Region
Gina Barlow
(902) 661-6360
Wayne McCabe
(902) 661-6345

Quebec Region
Martine Moisan
(418) 648-7797

Ontario Region
Barb Fritz
(416) 973-3164
Catherine Green
(807) 624-1539

Manitoba Region
Graham Lloyd
(204) 983-0678

Saskatchewan Region
Dianne Elkington
(306) 780-8216

Alberta Region
Jim Baylis
(780) 495-2805
Sandra Giraud
(780) 495-2830

British Columbia Region
Ken Lutes
(604) 666-5143

Yukon Region
Frances Taylor
(867) 667-3364

Northwest Territories Region
Graham Baptiste
(867) 669-2548
Nadine Lennie-Misgeld
(867) 669-2629

Nunavut Region
Greg Healey
(867) 975-4500

Appendix Two

First Nations and Inuit Youth Business Program Aboriginal Financial Institutions

Company Name	Address	Work Phone	Contact Person
Alberta Indian Investment Corporation	P.O. Box 180 Enoch, Alberta T7X 3Y3	(780) 470-3600	Don Morin
All Nations Trust Company	208–345 Yellowhead Highway Kamloops, British Columbia V2H 1H1	(250) 828-9770	Marilyn Ota
Anishinabe Mazaska Capital Corporation	300–208 Edmonton Street Winnipeg, Manitoba R3C 1R7	(204) 940-5000	Errol Wilson
Bella Bella Community Development Centre	P.O. Box 880 Waglisa, British Columbia V0T 1Z0	(250) 957-2556	Keith Hamilton
Corporation de développement économique montagnaise	1005 Boul. Laure, Suite 110 Sept-Îles, Quebec G4R 4S6	(418) 968-1246	Natalie Castonguay
Dana Naye Ventures	409 Black Street Whitehorse, Yukon Y1A 2N2	(867) 668-6925	Elaine Chambers
First Nations Agricultural Lending Association	200–345 Yellowhead Highway Kamloops, British Columbia V2H 1H1	(250) 828-9751	Peter Schwritc
Indian Agri-Business Corporation	210–2720, 12th Street NE Calgary, Alberta T2E 7N4	(403) 291-5828	John Tarsitano
Indian Agriculture Program of Ontario	P.O. Box 100 Stirling, Ontario K0K 3E0	(613) 395-5505	T. Wayne Martin
Tewatohnhi'saktha Business Loan Fund Ltd.	P.O. Box 1110 Kahnawake, Quebec J0L 1B0	(450) 638-4280	Barbara McComber
Kitikmeot Economic Development Commission	P.O. Box 18 Cambridge Bay, Nunavut X0E 0C0	(867) 983-2095	Keith Peterson
Nishnawbe Aski Development Fund	P. O. Box 20119, Green Acres Thunder Bay, Ontario P7E 6P2	(807) 623-5397	Harvey Yesno

Nunavik Investment Corporation	P.O. Box 239 Kuujjuag, Quebec J0M 1C	(819) 964-2035	Vallee J. Saunders
Nuu-chah-nulth Economic Development Corporation	7563 Pacific Rim Highway Road P.O. Box 1384 Port Alberni, British Columbia V9Y 7M2	(250) 724-3131	Al Little
NWT Metis-Dene Development Fund Ltd.	5125–50th Street, 2nd Floor P.O. Box 1805 Yellowknife, Northwest Territories X1A 2P4	(867) 873-9341	Steven Morse
Ohwistha Capital Corporation	P.O. Box 1394 Cornwall, Ontario K6H 5V4	(613) 933-6500	Pauline Lazore
Prince George ABDA	3845–15th Avenue Prince George, British Columbia V2N 1A4	(250) 562-6325	Ray Gerow
Saskatchewan Indian Equity Foundation Inc.	224B–4th Avenue South West Saskatoon, Saskatchewan S7K 5M5	(306) 955-4550	Dana Soonias
SOCCA (Native Commercial Credit Corporation)	265–201 Place Chef Michel-Laveau Village des Huron, Wendake, Quebec G0A 4V0	(418) 842-0972	Marcelle D'amour
Tale'Awtxw Aboriginal Capital Corporation	Units 29 & 30 6014 Vedder Road Chilliwack, British Columbia V2R 5M4	(604) 824-2088	Wayne Gray
Tecumseh Development Corporation	R.R. #1 Muncey, Ontario N0L 1Y0	(519) 289-2122	Brad Brownlee
Tribal Resources Investment Corporation	217 West 3rd Avenue Prince Rupert, British Columbia V8J 1L2	(250) 624-3535	Greg Hazel
Tribal Wi-Chi-Way-Win Capital Corporation	203–400 St. Mary Avenue Winnipeg, Manitoba R3C 4K5	(204) 988-1888	Alan Park
Two Rivers Community Development Centre	P.O. Box 225 Ohsweken, Ontario N0A 1M0	(519) 445-4103	David Vince
Ulnooweg Development Group Inc.	139 Esplanade Street Truro, Nova Scotia B2N 2K5	(902) 893-7379	Bob MacGillivray

Appendix Three

Management of INAC's YES Programs: Delivery Mechanisms

Regions	Science and Technology	Co-operative Education	Summer Career	Work Experience
Atlantic	INAC	INAC	INAC	INAC
Québec	Conseil en éducation des Premières nations (CEPN) Institut culturel éducatif montagnais (ICEM) Cree Regional Authority (CRA) Conseil de Bande de Naskapi Kativik Regional Government (KRG)	CEPN ICEM CRA Naskapi KRG	CEPN ICEM CRA Naskapi KRG	Commission sur le développement des ressources humaines des Premières nations du Québec (CDRHPNQ) Algonquin Nation Programs and Services Secretariat CRA KRG
Ontario	INAC	INAC	INAC	INAC
Manitoba	INAC Keewatin First Nations Employment and Training Inc. (KFNET) Southern Employment and Training Inc. (SET)	INAC	INAC KFNET SET	INAC
Saskatchewan	Federated Saskatchewan Indian Nations (FSIN)	FSIN	FSIN	FSIN
Alberta	INAC	INAC	INAC	INAC
British Columbia	First Nations Education Steering Committee (FNESC)	FNESC	FNESC	FNESC
Yukon	INAC	N/A	INAC	INAC
Northwest Territories	INAC	N/A	INAC	INAC
Nunavut	Baffin Region: Kakivak Association (KA) Kitikmeot Region: Kitikmeot Economic Development Commission (KEDC) Kivalliq Region: Sakku Investments Corporation (SIC)	N/A	KA KEDC SIC	KA KEDC SIC

The Youth Business Program is managed by the National Aboriginal Capital Corporation Association which ensures the delivery of the program across the country in both official languages through its network of member corporations known as Aboriginal Financial Institutions.

Appendix Four

National Aboriginal Organizations Funded by INAC for the Summer Career Placement Program

- Aboriginal Nurses Association of Canada
- Council for the Advancement of Native Development Officers
- First Nations Confederacy of Cultural Education Centres
- Inuit Art Foundation
- Inuit Tapirisat of Canada
- National Aboriginal Forestry Association
- Pauktuutit

A total of 15 placements was approved.

JEUNES

Indian and Northern Affairs Canada
Affaires indiennes et du Nord Canada

Canada

Rapport annuel

1999–2000

Publié avec l'autorisation du
ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien
Ottawa, 2001
http://www.inac.gc.ca

QS-7013-010-BB-A1
N° de catalogue R71-60-2001
ISBN 0-662-654374

© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Table des matières

Message du ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien i

Remerciements ii

Liste des acronymes 1

Résumé 2

Introduction 4

Gestion de la Stratégie d'emploi pour les jeunes d'AINC 6

Budget des programmes pour 1999–2000 7

Bilan de 1999–2000 8

AINC s'assure que la Stratégie répond aux besoins des jeunes Inuits et des jeunes des Premières nations 9

Programme Carrière-été pour les étudiants 14

Programme de camps en sciences et en technologie 17

Programme d'alternance études-travail 22

Programme d'expérience de travail 25

Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes 28

Histoire de Noah Nashaooraitook 31

Histoire de Ruth Peters 32

Conclusion 33

Annexe I : Principales personnes-ressources — Affaires indiennes et du Nord Canada 34

Annexe II : Institutions autochtones de financement du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations 35

Annexe III : Gestion des programmes de la SEJ d'AINC : mécanismes de prestation 37

Annexe IV : Organisations nationales autochtones financées par AINC aux fins du Programme Carrière-été pour les étudiants 38

TABLE DES MATIÈRES

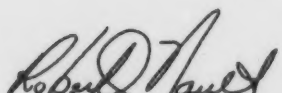
Message du ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien

Je suis heureux de vous présenter le quatrième rapport annuel de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations (SEJIPN) du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Le rapport nous procure une excellente occasion d'aider nos partenaires autochtones et leurs collectivités à faire connaître leurs pratiques exemplaires et leurs réalisations.

Chaque année, la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations remporte un succès de plus en plus grand. La participation des jeunes aux cinq programmes augmente de façon constante, ce qui permet à un nombre accru de jeunes d'acquérir les compétences et l'expérience dont ils auront besoin pour réussir dans le monde du travail de demain. Depuis 1996, la Stratégie a appuyé plus de 66 000 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations en vue de la poursuite de carrières durables et enrichissantes.

Les collectivités, les organisations, les employeurs et les jeunes autochtones constatent les résultats favorables de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations. Parmi les répercussions de la stratégie sur les jeunes, notons le développement de l'estime de soi et de la confiance, l'acquisition d'expériences de travail liées à la carrière, une meilleure connaissance des besoins communautaires, du marché du travail et des programmes d'études ainsi qu'une insertion professionnelle plus harmonieuse.

Il est clair à nos yeux qu'en investissant dans les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations dans l'esprit de *Rassembler nos forces — Le plan d'action du Canada pour les questions autochtones*, nous investissons également dans la prospérité économique des collectivités inuites et des collectivités des Premières nations et, du coup, dans l'avenir de tout le Canada.



Robert Nault, C.P., député
Ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien

Remerciements

Nous devons le présent rapport au travail et au dévouement des coordonnateurs des collectivités inuites et des Premières nations ainsi que des organisations autochtones régionales qui ont consigné les réalisations des jeunes participants et présenté les résultats aux partenaires qui gèrent la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations.

Nous remercions également notre étudiante d'été, Sarah Nya Laakkuluk Jessen Williamson, une jeune Inuite qui poursuit ses études en Alberta et qui a aidé à rassembler les histoires de réussite publiées dans ce rapport.

REMERCIEMENTS

Liste des acronymes

AIL	Association inuite du Labrador
AINC	Affaires indiennes et du Nord Canada
ANFA	Association nationale de foresterie autochtone
ANSAF	Association nationale des sociétés autochtones de financement
APN	Assemblée des Premières nations
ARC	Administration régionale crie
ARK	Administration régionale Kativik
CDEK	Commission de développement économique du Kitikmeot
CEPN	Conseil en éducation des Premières nations
CTN	Comité de travail national
DEEDP	Direction de l'éducation, de l'emploi et du développement de la personne
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
FNESC	First Nations Education Steering Committee
FSIN	Federation of Saskatchewan Indian Nations
ICEM	Institut culturel éducatif montagnais
IFA	Institutions financières autochtones
ITC	Inuit Tapirisat du Canada
KA	Kakivak Association
KFNET	Keewatin First Nations Employment and Training Inc.
SABIC	Saskatchewan Agricultural Biotechnology Information Centre
SEJ	Stratégie emploi jeunesse
SEJIPN	Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations
SET	Southern Employment and Training Inc.
SIC	Sakku Investments Corporation

Résumé

La Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations (la Stratégie ou SEJIPN) d'Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) constitue l'un des éléments de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) du gouvernement canadien. Il appartient à Développement des ressources humaines Canada (DRHC) de coordonner la participation à la Stratégie de 14 ministères et organismes fédéraux.

Cette Stratégie d'emploi pour les jeunes d'AINC vise à aider les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations à acquérir les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail et pour faire le passage de l'école au monde du travail.

Aperçu de la Stratégie

Œuvrant à l'intérieur de partenariats aux niveaux national, régional et communautaire, AINC supervise la mise en œuvre des cinq programmes qui composent la Stratégie :

- le Programme Carrière-été pour les étudiants inuits et les étudiants des Premières nations;
- le Programme de camps en sciences et en technologie pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations;
- le Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières nations;
- le Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations;
- le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations.

Depuis 1996, la Stratégie a permis d'appuyer au-delà de 66 000[1] jeunes Inuits et jeunes des Premières nations dans leurs démarches vers une carrière durable et enrichissante.

Résultats globaux pour 1999–2000

Plus de 26 000 jeunes ont eu la possibilité de participer à l'un des cinq programmes d'AINC en 1999–2000, et plus de 600[2] organisations inuites et organisations des Premières nations ont conçu et réalisé des projets dans leurs collectivités.

- La Stratégie a permis de créer environ 8 000 emplois d'été.
- Plus de 10 000 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations ont participé à des camps en sciences et en technologie.

[1] Les cinq programmes de la Stratégie visent cinq sphères distinctes d'intérêt ou de conditions de vie des jeunes Inuits et des jeunes des Premières nations. Ceux-ci peuvent participer à plus d'un programme de la Stratégie par année.

[2] Les programmes de la Stratégie ont permis d'appuyer au-delà de 1 000 projets différents; étant donné que bien des organisations autochtones participent à plus d'un programme par année, il est difficile de calculer le nombre total d'organismes mis à contribution.

- Plus de 3 400 élèves et étudiants ont participé à des programmes d'alternance études-travail dans les réserves.
- Plus de 1 000 jeunes chômeurs ou décrocheurs ont participé à des placements en milieu de travail liés à leurs plans d'apprentissage personnels, d'une durée de six à neuf mois.
- Plus de 3 300 jeunes des collectivités inuites et des Premières nations ont reçu des conseils sur la façon de devenir entrepreneur.

Le présent rapport vise à aider les partenaires et les collectivités autochtones à partager les meilleures pratiques et à faire part de leurs réalisations au grand public. Le rapport donne des précisions sur les résultats de chacun des cinq programmes pour 1999–2000, y compris des descriptions de travaux valables entrepris par les coordonnateurs des collectivités grâce à la Stratégie.

Pour consulter les rapports annuels antérieurs, vous pouvez visiter notre site Web à l'adresse suivante :

www.ainc-inac.gc.ca/jeunesse-youth

Introduction

La Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations (la Stratégie ou SEJIPN) d'Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) constitue l'un des éléments de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) du gouvernement canadien. Il appartient à Développement des ressources humaines Canada (DRHC) de coordonner la participation à la stratégie de 14 ministères et organismes fédéraux.

Dans le discours du Trône de février 1996, le gouvernement du Canada a ciblé le problème de l'emploi chez les jeunes et a nommé un comité de travail ministériel pour l'étudier. Il est ressorti des travaux du groupe de travail que parmi les jeunes les plus à risque, on comptait ceux qui sont peu scolarisés et peu alphabétisés, ceux qui souffraient de handicaps, les parents monoparentaux et ceux qui habitaient dans des endroits éloignés. Les consultations que le groupe de travail a faites auprès des jeunes Canadiens et des employeurs ont révélé que le principal obstacle à la réussite découlait de la dichotomie « pas d'expérience — pas d'emploi ». L'insuffisance de l'information portant sur le marché du travail et les programmes d'études a également été mentionnée comme constituant un autre problème.

Face à ces préoccupations, le gouvernement du Canada a décidé de mettre en place la Stratégie nationale emploi jeunesse. Dans son budget de 1996, le gouvernement a réaffecté une somme de 315 millions de dollars à la création d'emplois pour les jeunes sur une période de trois ans se terminant le 31 mars 1999. Sur cette somme, un montant de 60 millions de dollars, soit environ 20 p. 100, a été réservé pour venir en aide à des jeunes Inuits et à des jeunes des Premières nations habitant dans des réserves ou dans des collectivités reconnues. En décembre 1998, le premier ministre Jean Chrétien a annoncé que la Stratégie emploi jeunesse du Canada serait renouvelée.

Le 17 mars 1999, la ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien a confirmé que la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations se poursuivrait, assortie d'un budget de 24 millions de dollars par année pour les deux années suivantes.

Les cinq programmes répondent aux multiples obstacles à la réussite auxquels font face les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations. Le taux de chômage chez les jeunes âgés de 15 à 24 ans vivant dans les réserves était de 32,1 p. 100 en 1996, soit plus du double de celui des jeunes Canadiens en général, lequel s'établissait à 16 p. 100. En outre, la croissance démographique autochtone accentue l'urgence d'adopter des programmes pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations. On s'attend à ce que la population autochtone en âge de travailler (de 15 à 64 ans) augmente de 72 p. 100 entre 1991 et 2016, comparativement à un taux de seulement 23 p. 100 dans le cas des Canadiens non autochtones.

La Stratégie d'emploi pour les jeunes d'AINC vise à aider les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations à acquérir les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour intégrer le marché du travail et pour faire le passage de l'école au monde du travail.

La Stratégie d'emploi pour les jeunes d'AINC se compose des cinq programmes qui sont décrits ci-dessous.

- Le *Programme Carrière-été pour les étudiants inuits et les étudiants des Premières nations* prévoit le versement de contributions au titre des salaires afin de donner, pendant les mois d'été, à des élèves et à des étudiants inuits et à ceux des Premières nations qui habitent dans des collectivités reconnues ou dans des réserves, des occasions d'acquérir de l'expérience de travail et de la formation reliées à leur carrière. L'objectif du programme est d'aider les élèves et les étudiants à se préparer au marché du travail en leur procurant une expérience professionnelle liée à leur domaine d'études.
- Le *Programme de camps en sciences et en technologie pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations* initie des participants d'âge scolaire aux sciences et aux nouvelles technologies, améliorant ainsi leurs chances d'apprendre et de se trouver un emploi. Il offre également une nouvelle perspective sur les choix possibles de carrière.
- Le *Programme d'alternance études-travail pour les écoles des Premières nations* aide des écoles secondaires des Premières nations à mettre sur pied et à améliorer des programmes de ce genre afin d'offrir aux jeunes des possibilités de travail ou d'études axées sur l'école, de nature à leur permettre d'acquérir une expérience de travail valable dans un contexte favorable.
- Le *Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations*, grâce à des subventions au titre des salaires et à des activités de développement de l'emploi, permet à des jeunes chômeurs et des décrocheurs d'acquérir une certaine expérience de travail, de nature à améliorer leur employabilité. Les participants améliorent ainsi leur bagage de compétences et leurs perspectives d'emploi, tout en apportant une contribution à la collectivité.
- Le *Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations* aide des jeunes intéressés à devenir travailleurs autonomes ou à démarrer leur propre entreprise, grâce à de l'encadrement (mentorat), des ateliers, des cours et des micro-prêts.

Gestion de la Stratégie d'emploi pour les jeunes d'AINC

À l'exception du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes, les programmes de la Stratégie sont décentralisés et administrés par des organisations communautaires inuites ou des Premières nations.

À AINC, c'est la Direction de l'éducation, de l'emploi et du développement de la personne (DEEDP) qui est chargée de la conception des programmes et de leur mise en œuvre à l'échelle nationale. (Voir la liste de personnes-ressources à l'Annexe I). Cette direction a élaboré des lignes directrices et un modèle de rapport pour tous les programmes, sauf pour le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations. Ces lignes directrices sont vastes, souples et peuvent être facilement adaptées afin de répondre aux besoins de toutes les collectivités. Par conséquent, plusieurs collectivités combinent les fonds disponibles par l'entremise des programmes de la Stratégie avec ceux d'autres programmes pour permettre le plus grand nombre possible de jeunes participants et les appuyer dans leurs démarches.

À l'échelle régionale, la gestion des programmes varie d'une région à l'autre. Là où les programmes sont gérés par les bureaux régionaux d'AINC, ces derniers examinent les propositions et les subventionnent en fonction de leur valeur respective ou en appliquant une formule de financement conçue par la région.

Au Nunavut, en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, au Manitoba et au Québec, la gestion des programmes a été confiée à des organisations inuites ou des Premières nations (voir le tableau de gestion des programmes à l'Annexe III) pour donner suite aux conclusions d'une évaluation provisoire effectuée en 1997–1998 demandant que la façon de faire des organisations autochtones soit mieux coordonnée et plus économique. Les organisations régionales sont mieux sensibilisées aux besoins communautaires et jouissent d'une autonomie financière accrue. De plus, la collectivité tire une grande fierté du fait que les gens du milieu gèrent les programmes.

L'Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF) administre le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes et veille à sa mise en œuvre dans l'ensemble du pays, dans les deux langues officielles, par l'intermédiaire de son réseau de sociétés membres appelées Sociétés autochtones de financement (SAF). (Voir la liste des personnes-ressources à l'Annexe II.)

Budget des programmes pour 1999–2000

Programme	Budget national total
Camps en sciences et en technologie	1 800 000 $
Carrière-été pour les étudiants	8 200 000 $
Alternance études-travail	6 000 000 $
Expérience de travail	6 500 000 $
Entrepreneuriat pour les jeunes	1 500 000 $
Total	**24 000 000 $***

* Un montant d'environ 230 000 $ a servi à appuyer les organisations autochtones nationales dans l'administration du Programme Carrière-été pour les étudiants (voir la liste complète des organisations nationales subventionnées par AINC à l'Annexe IV), le réseau des jeunes Autochtones (www.ayn.ca) et le Programme d'accès des Autochtones aux études en génie de l'Université Concordia (www.nativeaccess.com). Moins de 25 000 $ ont été consacrés à l'administration du Programme Carrière-été, y compris l'impression du présent rapport annuel.

Budget des programmes pour 1999–2000

Programme	Budget national total
Camps en sciences et en technologie	1 800 000 $
Carrière-été pour les étudiants	8 200 000 $
Alternance études-travail	6 000 000 $
Expérience de travail	6 500 000 $
Entrepreneuriat pour les jeunes	1 500 000 $
Total	**24 000 000 $***

* Un montant d'environ 230 000 $ a servi a appuyer les organisations autochtones nationales dans l'administration du Programme Carrière-été pour les étudiants (voir la liste complète des organisations nationales subventionnées par AINC à l'Annexe IV), le réseau des jeunes Autochtones (www.ayn.ca) et le Programme d'accès des Autochtones aux études en génie de l'Université Concordia (www.nativeaccess.com). Moins de 25 000 $ ont été consacrés à l'administration du Programme Carrière-été, y compris l'impression du présent rapport annuel.

Bilan de 1999–2000

Programme de la SEJ	Nombre total de participants
Alternance études-travail	3 404
Expérience de travail	1 084*
Carrière-été pour les étudiants	7 756
Camp en sciences et en technologie	10 799
Entrepreneuriat pour les jeunes	3 311
Total	26 354

* Comprend une estimation des chiffres définitifs pour la région du Nunavut.

Plus de 26 000 jeunes ont eu l'occasion de participer à l'un des cinq programmes d'AINC en 1999–2000, et plus de 600 organisations inuites et organisations des Premières nations ont conçu et réalisé des projets dans leurs collectivités.

- La Stratégie a créé environ 8 000 emplois d'été.
- Plus de 10 000 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations ont participé à des camps en sciences et en technologie.
- Plus de 3 400 élèves et étudiants ont participé à des programmes d'alternance études-travail dans les réserves.
- Plus de 1 000 jeunes chômeurs ou décrocheurs ont participé à des placements en milieu de travail liés à leurs plans d'apprentissage personnels, d'une durée de six à neuf mois.
- Plus de 3 300 jeunes des collectivités inuites et des Premières nations ont reçu des conseils sur la façon de devenir entrepreneur.

Bilan de 1999–2000

Programme de la SEJ	Nombre total de participants
Alternance études-travail	3 404
Expérience de travail	1 084*
Carrière-été pour les étudiants	7 756
Camp en sciences et en technologie	10 799
Entrepreneuriat pour les jeunes	3 311
Total	**26 354**

* Comprend une estimation des chiffres définitifs pour la région du Nunavut.

Plus de 26 000 jeunes ont eu l'occasion de participer à l'un des cinq programmes d'AINC en 1999–2000, et plus de 600 organisations inuites et organisations des Premières nations ont conçu et réalisé des projets dans leurs collectivités.

- La Stratégie a créé environ 8 000 emplois d'été.
- Plus de 10 000 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations ont participé à des camps en sciences et en technologie.
- Plus de 3 400 élèves et étudiants ont participé à des programmes d'alternance études-travail dans les réserves.
- Plus de 1 000 jeunes chômeurs ou décrocheurs ont participé à des placements en milieu de travail liés à leurs plans d'apprentissage personnels, d'une durée de six à neuf mois.
- Plus de 3 300 jeunes des collectivités inuites et des Premières nations ont reçu des conseils sur la façon de devenir entrepreneur.

AINC s'assure que la Stratégie répond aux besoins des jeunes Inuits et des jeunes des Premières nations

Fort des recommandations et de la rétroaction reçues des jeunes Inuits et des jeunes des Premières nations ainsi que de leurs collectivités, AINC a pris l'initiative d'améliorer et de bonifier la Stratégie à plusieurs égards.

a) Évaluation provisoire

AINC est le seul ministère fédéral à avoir procédé à une évaluation provisoire de ses programmes de la SEJ. Le Conseil du Trésor avait demandé que l'on procède à une évaluation de la première année de mise en œuvre de la Stratégie (1996–1997), vue sous l'angle de l'efficacité et des répercussions à court terme. L'évaluation provisoire a porté sur les Programmes Carrière-été pour les étudiants, Camps en sciences et en technologie et Alternance études-travail. L'évaluation a été menée par des experts-conseils autochtones et non autochtones sous la direction d'un comité consultatif composé de représentants des Premières nations et du Ministère.

L'évaluation a révélé que, dans l'ensemble, les objectifs premiers des programmes étaient largement atteints.

L'évaluation a également révélé que les programmes avaient des répercussions initiales favorables pour les jeunes participants :

- amélioration de la confiance et de l'estime de soi;
- expérience d'emploi liée à la carrière;
- meilleure connaissance des besoins communautaires;
- transition plus facile de l'école au monde du travail.

Les étudiants et les élèves ont déclaré que les programmes avaient contribué à améliorer leur attitude envers l'école et à reconnaître l'importance de poursuivre leurs études. Ils ont également trouvé utiles les techniques de préparation à l'emploi (p. ex. préparation d'un curriculum vitae, rédaction de lettres, participation à des entrevues, processus de concours).

On a constaté que l'administration des programmes par les organisations régionales inuites et des Premières nations étaient préférables à l'administration directe par les bureaux régionaux d'AINC pour les raisons qui suivent.

- Les organisations inuites et celles des Premières nations s'y connaissent en programmes pour les jeunes.
- L'infrastructure, les réseaux et les contacts existants avec les collectivités inuites et des Premières nations servent à communiquer et à distribuer de l'information, ainsi qu'à partager les expériences.
- Ces organisations fournissent aide et conseils pour élaborer des propositions.

- Les organisations inuites et celles des Premières nations participent à d'autres activités comme du recrutement pour des employeurs nationaux, p. ex. des banques, des lignes aériennes et des entreprises de services publics.
- Les Inuits et les Premières nations sont plus enclins à présenter de l'information à leurs propres organisations étant donné qu'ils éprouvent un plus grand sentiment d'appartenance à l'égard des programmes.
- En matière d'éducation, certaines Premières nations ont un mandat qui leur permet de fournir expertise et conseils dans l'élaboration d'un programme d'études pour le Programme alternance études-travail.

Le rapport d'évaluation provisoire mentionne que les Premières nations et AINC se servent des rapports soumis par les collectivités et les organisations. Les intervenants des Premières nations sont tout particulièrement intéressés à suivre et à évaluer les répercussions à long terme que le Programme alternance études-travail peut avoir sur les élèves et les étudiants.

Un exemplaire du rapport d'évaluation provisoire a été envoyé aux dirigeants inuits et à tous les chefs de Premières nations.

b) Comité de travail national

AINC a créé un comité de travail national composé de représentants de la Inuit Tapirisat du Canada (ITC), de l'Assemblée des Premières nations (APN) et du Ministère. Ce comité a pour mission de veiller au succès de la mise en œuvre de la Stratégie, y compris à la mise en application du plan de suivi de l'évaluation provisoire, de formuler des recommandations en vue d'un renouvellement éventuel de la Stratégie après mars 2001 et de voir à ce que l'évaluation à long terme soit terminée.

c) Évaluation à long terme

En janvier 1998, AINC a créé un comité consultatif d'évaluation pour orienter l'évaluation à long terme de la Stratégie. Le comité comprend des représentants de l'ITC, de l'APN et du Ministère.

Le comité a élaboré une méthode d'évaluation en deux étapes. La première étape consistait à se renseigner sur l'efficacité de la mise en œuvre des programmes et d'examiner l'information disponible, y compris celle provenant de l'évaluation provisoire, les données administratives et les discussions avec les organisations inuites et des Premières nations ainsi qu'avec les représentants régionaux d'AINC. La deuxième étape de l'évaluation sera plus approfondie et mettra à contribution des organisations inuites et des Premières nations pour la collecte des données. La deuxième étape, qui devrait être terminée au début de 2001, s'inspirera des résultats de la première étape.

Les résultats de la première étape, terminée en mars 2000, rejoignent les conclusions de l'évaluation provisoire, à savoir que même si la mise en application des programmes de la Stratégie d'emploi pour les

jeunes ne remonte qu'à quelques années, les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations, les organisations, les employeurs et les collectivités semblent y voir des résultats positifs.

Les jeunes : Les jeunes qui ont participé aux programmes ont été plus assidus à l'école et affichent une meilleure estime d'eux-mêmes ainsi qu'une plus grande confiance. Ils sont satisfaits des programmes, précisant que leurs expériences de travail étaient valables même si elles ne portaient pas toujours sur leurs secteurs d'intérêt.

Les organisations autochtones : Dans une large mesure, les organisations estiment que les programmes de la Stratégie répondent aux besoins des jeunes en leur fournissant notamment des expériences de travail et de l'information sur l'emploi ainsi qu'en leur facilitant le passage de l'école au marché du travail.

Les employeurs : La majorité des employeurs croient que les programmes aident à combler le fossé entre l'école et le travail, et bon nombre ont avoué qu'ils auraient été incapables d'embaucher un élève ou un étudiant sans l'aide des programmes de la Stratégie. Les employeurs ont également déclaré que les programmes leur fournissaient de l'information sur les jeunes travailleurs et leur ont permis d'apprendre à travailler avec les jeunes.

Les collectivités : Les programmes de la Stratégie ont raffermi les liens entre les organisations, et davantage de partenariats ont été formés entre les bureaux des bandes des Premières nations et les écoles.

Les résultats de la première étape d'évaluation montrent également que depuis la mise en place de la Stratégie en 1996–1997, le nombre de jeunes Inuits et de jeunes des Premières nations et d'organisations qui participent à la Stratégie a augmenté.

La collecte de données est encore une source de préoccupations. Au terme de l'évaluation de la première étape, on a recommandé qu'AINC demande aux collectivités de dire aux jeunes et aux employeurs d'employer les mêmes formulaires, afin d'évaluer leurs expériences de participation aux programmes de la Stratégie. Cela permettrait de cerner des tendances et de faciliter les comparaisons au fil du temps. En outre, il serait ainsi plus facile de déterminer les niveaux de satisfaction générale des participants à chacun des cinq programmes.

Il est également important de recueillir des données sur les résultats, par exemple sur les gains, le maintien en poste et la poursuite des études afin de mesurer les répercussions à long terme des programmes. Cet aspect a posé plusieurs difficultés par le passé, en particulier parce que la production de rapports sur les programmes implique des centaines d'organisations et de collectivités. Pour simplifier le processus et réduire au minimum le fardeau de la collecte de données pour les organisations, on devrait procéder à des sondages auprès des jeunes et des employeurs afin de recueillir des données axées sur les résultats. En outre, il y aurait lieu de procéder à une enquête longitudinale auprès des jeunes qui ont participé aux programmes dans le passé. Cette tâche pourrait être confiée à une ou à plusieurs organisations autochtones, dans la mesure où elles possèdent le soutien technique et les ressources nécessaires.

d) Activités nationales

Afin d'appuyer la mise en œuvre de la Stratégie, AINC a contribué à l'élaboration et au financement de plusieurs initiatives.

- En 1997–1998, AINC a réduit la fréquence de présentation de rapports, laquelle est passée de semestrielle à bisannuelle.
- En octobre 1997, AINC a financé une conférence nationale sur l'alternance études-travail chez les Premières nations. Le but visé était d'amener tous ceux qui participent au Programme d'alternance études-travail à partager leurs expériences, leurs idées et leurs réussites et de cerner les meilleures pratiques. Au nombre des recommandations qui ont été faites, mentionnons la tenue d'une conférence nationale annuelle, d'ateliers régionaux ainsi que la mise sur pied d'un site Web sur l'alternance études-travail afin d'améliorer les communications. Les participants considèrent que l'expérience de l'atelier a été « stimulante ».
- Le comité de travail national a tenu, en décembre 1998, un atelier national auquel ont assisté des représentants des bureaux régionaux d'AINC et une trentaine d'organisations régionales inuites et des Premières nations chargées de la gestion de programmes pour les jeunes. L'atelier visait à partager de l'information, cerner les améliorations et déterminer ce que les Inuits et les Premières nations souhaitaient, dans le cas où la Stratégie d'emploi pour les jeunes serait renouvelée.
- En 1998–1999, AINC a amorcé un examen des exigences en matière de présentation de rapports en vertu des programmes de la Stratégie et leur a découvert beaucoup de ressemblances avec celles de programmes fédéraux connexes, comme ceux qu'administre DRHC. Pour faciliter la collecte des données en 1999–2000, AINC a élaboré des formulaires de rapport simplifiés de type tableur, qui permettront aux coordinateurs des collectivités et aux organisations autochtones régionales de présenter leurs rapports par voie électronique.
- En 1999–2000, AINC a changé la fréquence de présentation de rapports, qui est passée de bisannuelle à annuelle. Les coordonnateurs communautaires et les organisations régionales autochtones sont tenus de présenter des rapports finals.

e) Produits de communication

AINC a aidé à élaborer, à produire et à distribuer plusieurs produits de nature à aider les jeunes Autochtones sur le futur marché du travail.

- La *Trousse de recherche d'emploi pour les jeunes Autochtones* aide les jeunes à déterminer leurs intérêts professionnels, donne de l'information sur les étapes à suivre pour trouver du travail, fournit des exemples de secteurs de l'économie en croissance et suggère des points de départ pour les jeunes qui aspirent à devenir entrepreneurs.
- Le *Guide des bourses pour les étudiants autochtones* présente plus de 300 bourses qui totalisent au-delà de 1,5 million de dollars, offertes par diverses organisations et institutions. Il s'agit d'un guide enrichi par rapport au répertoire de 1997 qui en énumérait un peu plus d'une centaine.

- Au cours des étés de 1996 et de1997, AINC a embauché un étudiant autochtone pour rassembler de l'information et des histoires de réussite associées aux Programmes Carrière-été pour les étudiants et Camps en sciences et en technologie. L'étudiant s'est adressé directement aux coordonnateurs et aux jeunes pour obtenir des renseignements sur ce qui leur plaisait et déplaisait dans les programmes. Il a consigné ces constatations dans un rapport intitulé *Stratégie jeunesse — Programmes d'été du MAINC 1996–1997*. Depuis, AINC a produit des rapports annuels qui résument des réalisations communautaires et des histoires de réussite pour chacun des cinq programmes de la Stratégie.
- Le *First Nations and Inuit Youth Business Program Self-Assessment Guide* (Guide d'auto-évaluation du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuits et les jeunes de Premières nations) présente divers aspects de la fonction d'entrepreneur comme la façon de démarrer une entreprise et la façon de monter un plan d'affaires.
- L'Association canadienne autochtone en science et en ingénierie, avec l'aide d'AINC, a produit *Science-ationnel!, Guide pour développer un camp en sciences et en technologie*. Ce guide pratique présente les démarches essentielles pour mettre sur pied un camp scientifique. Son but est de contribuer à inciter les jeunes Autochtones à découvrir les avantages de se renseigner sur les différents aspects des sciences et de la technologie.
- Des affiches et des bulletins portant sur les meilleures pratiques et les histoires de réussite ont été distribués à toutes les collectivités inuites et les collectivités des Premières nations.
- AINC a parrainé deux épisodes de *The Seventh Generation*, une nouvelle série télévisée sur les modèles de comportement pour les jeunes Autochtones, produite par une entreprise autochtone. Les épisodes, diffusés par le Aboriginal People Television Network à l'automne 2000, ont présenté six jeunes Autochtones qui poursuivent des études et des carrières en sciences et en technologie.
- Au début de mars 2000, dans le cadre de la Campagne portant sur les emplois d'été, une documentation complète comprenant le *Rapport annuel de 1998–1999 sur la SEJIPN*, la *Trousse de recherche d'emploi pour les jeunes Autochtones* et le *Guide des bourses pour les étudiants autochtones* a été envoyée aux chefs et aux dirigeants inuits, aux directeurs de l'éducation ainsi qu'aux agents d'emploi et d'éducation des collectivités inuites et des collectivités des Premières nations.
- AINC a mis sur son site Web toutes les lignes directrices des programmes, la *Trousse de recherche d'emploi pour les jeunes Autochtones*, le *Guide des bourses pour les étudiants autochtones*, les rapports annuels antérieurs ainsi que l'évaluation intérimaire afin que tous les Autochtones puissent avoir facilement accès à cette information. Veuillez visiter notre site à l'adresse suivante :

www.ainc-inac.gc.ca/jeunesse-youth

Programme Carrière-été pour les étudiants

Grâce à un budget annuel de 8 200 000 $, AINC a pu offrir des possibilités d'emploi à quelque 8 195 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations. Le Programme Carrière-été pour les étudiants permet le versement de contributions au titre de salaires à l'égard d'emplois d'été axés sur la carrière pour les étudiants inuits et les étudiants des Premières nations qui vivent dans les réserves. Les emplois peuvent être créés par des collectivités inuites ou des Premières nations, les gouvernements, les organisations et les entreprises tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des collectivités.

Comme par les années passées, certaines collectivités ont choisi de n'engager que quelques étudiants pour une période de travail plus longue, tandis que d'autres ont préféré recruter un plus grand nombre d'étudiants pour des emplois plus courts, procurant ainsi une expérience de travail à un plus grand nombre d'entre eux.

Au cours de l'été 1999, les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations ont pu bénéficier d'expériences de travail dans une multitude de domaines. Grâce à bon nombre de placements en emploi, les collectivités ont pu profiter d'un soutien dont elles avaient bien besoin. Au nombre des diverses affectations d'emploi, mentionnons la mise sur pied d'un musée et centre d'accueil, la rédaction et la diffusion d'un bulletin communautaire, du travail dans une station de radio locale, du travail au bureau d'administration de la bande, au centre de santé communautaire et dans d'autres organismes de prestation de services des collectivités.

Histoires de réussite

Île-du-Prince-Édouard

À l'été de 1999, la **Première nation de Lennox Island** à l'Île-du-Prince-Édouard a employé un élève de 12e année et un jeune diplômé universitaire pour réaliser un projet intéressant. La collectivité voulait convertir un ancien presbytère en musée mi'kmaq et centre d'accueil pour les touristes qui se rendent dans l'île Lennox et la région de Malpeque. On espérait également que l'établissement servirait à mettre sur pied des entreprises écotouristiques dans la collectivité. Les deux jeunes ont travaillé avec des entrepreneurs afin de concevoir le centre d'accueil destiné à dépeindre la culture et la tradition des Mi'kmaqs. Ils ont participé à la conception de l'éclairage et au choix des couleurs, ont monté des programmes à l'intention des élèves et des visiteurs, ont organisé des visites et planifié des éléments de sensibilisation culturelle avant que n'ait lieu l'inauguration. Les deux jeunes ont pu être employés pendant environ six mois grâce au financement combiné provenant des Programmes Carrière-été pour les étudiants inuits et les étudiants des Premières nations et Expérience de travail ainsi que d'autres fonds fournis par la Première nation.

Québec

La **Première nation de Unamen Shipu**, qui se trouve à La Romaine, au Québec, a établi un partenariat avec la station de radio communautaire. Le projet a permis à quatre jeunes, deux filles et deux garçons, de travailler comme animateurs pendant six semaines, tout en acquérant des connaissances de diverses

techniques de diffusion. Le responsable du projet les a chargés de 20 heures de programmation par semaine. Au début, les jeunes se contentaient de diffuser de la musique, mais après quelques semaines, ils se sont mis à discuter de sujets d'intérêt public comme la politique, les négociations territoriales, les relations parents-enfants, la violence et la toxicomanie. Le projet a donc permis à ces quatre jeunes d'acquérir de la confiance et de l'assurance, qualités qui se reflètent maintenant dans leur vie et leurs études.

Ontario

La **Première nation de Mishkeegogamang** a engagé huit jeunes membres de la collectivité pendant une période de huit semaines au cours de l'été de 1999. Les jeunes ont pu acquérir de multiples compétences et d'une valeur inestimable dans des domaines comme le travail de bureau, les applications informatiques, la mécanique automobile et la gestion de l'information. Les étudiants ont travaillé pour la maison d'hébergement de Mishkeegogamang, le centre de santé communautaire, le garage de la Première nation et le bureau d'administration de la bande, autant de points de services essentiels dans la collectivité de la Première nation. Outre qu'ils ont pu ainsi acquérir une expérience d'emploi, les jeunes ont été en mesure d'apporter au personnel permanent de ces institutions de la Première nation un soutien fort apprécié et nécessaire.

Saskatchewan

Deux étudiants de la **Première nation de White Bear** ont eu l'occasion de produire un bulletin communautaire appelé *The Bear Facts: White Bear's Community Newsletter*. Les étudiants ont conçu et mis au point tous les aspects du bulletin. Ils ont recruté des annonceurs, pris les mesures nécessaires pour l'impression et la parution des annonces, envoyé des factures, pris eux-mêmes les photographies et présenté des reportages. La tâche était énorme, mais la réponse qu'ils ont reçue de la collectivité a été positive. Cheryl Peterson déclare : « En tant que rédactrice du bulletin, j'ai acquis bien des compétences interpersonnelles, informatiques et organisationnelles qui me seront très utiles dans mon emploi futur. Le projet lui-même continuera de servir les membres de la collectivité de White Bear. Maintenant qu'ils ont vu ses possibilités de réussite, le bulletin communautaire reviendra tous les ans. Cette année, le bulletin en sera à sa troisième année de parution ».

Chaque année, la **Federation of Saskatchewan Indian Nations** organise des placements en emploi pour de nombreux élèves et étudiants des Premières nations. En 1999, un jeune a pu participer à l'organisation des Jeux d'été des Indiens de la Saskatchewan et du Powwow pour les jeunes de Little Red River. Cette expérience lui a permis d'acquérir de nombreuses compétences sur les plans professionnel et interpersonnel et lui a été utile dans ses études en administration des affaires.

Un autre étudiant du **Saskatchewan Indian Federated College** a été embauché pour aider la Saskatchewan First Nations Veterans' Association. Le jeune a pu apprendre sur l'histoire des anciens combattants des Premières nations et les luttes qu'ils ont dû mener. Il a également pu voyager un peu partout au Canada pour rencontrer des anciens combattants autochtones. L'étudiant a fait remarquer : « Cet emploi m'a permis de mettre à l'épreuve mes compétences en écriture et en pensée critique, ce qui est bien étant donné que je fais une majeure en anglais ».

Territoires du Nord-Ouest

Deux étudiants de la **Première nation d'Aklavik** ont été embauchés par le Conseil de bande pour travailler, de concert avec le Map Trapper Tourism Centre et les programmes culturels et sociaux inuvialuits, à la collecte d'histoires orales. En collaboration avec les sages de l'endroit, les jeunes ont dressé la biographie de tous les sages de la collectivité. Les données recueillies ont été soit rédigées soit mises sur vidéocassette afin d'être préservées pour de futures références. Ainsi, les jeunes ont pu avoir une meilleure idée de l'évolution de leur collectivité depuis sa création. Ils ont également eu la chance de rencontrer et d'accueillir des touristes d'un peu partout dans le monde. Les deux étudiants aimeraient que ce projet se poursuive sur une base permanente.

Organisations nationales autochtones financées par AINC
Programme Carrière-été pour les étudiants

Chaque année, AINC réserve 100 000 $ aux organisations nationales autochtones pour leur permettre d'offrir des emplois d'été intéressants axés sur la carrière à des jeunes Autochtones inscrits et à des jeunes Inuits âgés entre 15 et 30 ans. Au cours de l'été de 1999, 15 jeunes ont été embauchés pour occuper divers emplois. (Voir la liste complète des organisations nationales financées par AINC à l'Annexe IV.)

À l'été de 1999, l'**Association des femmes inuites de Pauktuutit** a réussi à attirer un étudiant possédant de grandes connaissances en télécommunication et en technologies et applications de sites Web. L'association a donc pu élaborer et mettre en service un site Web à l'intention de ses membres et du grand public.

L'**Association nationale de foresterie autochtone** (ANFA) a embauché deux étudiants de niveau universitaire pour l'été. L'un a travaillé à titre d'adjoint à la recherche auprès du gestionnaire du bureau afin de mettre à jour un répertoire de l'enseignement en foresterie autochtone comprenant les programmes et les éléments de formation liés à la foresterie que donnent les collèges et les universités de l'ensemble du Canada.

L'autre étudiante a travaillé à titre de technicienne en service de soutien administratif. Voici ce que la jeune femme nous a raconté au sujet de son expérience : « Mon travail à l'ANFA m'a permis de parfaire mes compétences en communication et m'a donné l'occasion de côtoyer divers collègues de travail. Cela m'aidera dans ma carrière et m'amènera à avoir de meilleures relations personnelles et professionnelles avec les gens. J'y ai acquis un bien meilleur sens de l'organisation, c'est ce qui continuera de m'être utile pour établir les priorités pendant que je termine mes études universitaires et au moment où j'intégrerai le marché du travail. Dans l'ensemble, cette expérience de travail à l'ANFA a été agréable et instructive et m'a permis d'acquérir des compétences et des connaissances qui me serviront tout au long de ma vie. »

Programme de camps en sciences et en technologie

Grâce à un budget annuel de 1 800 000 $ à l'échelle nationale, AINC a pu offrir des possibilités d'apprentissage à 11 642 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations. AINC finance des collectivités inuites et des Premières nations afin qu'elles organisent des camps scientifiques ou qu'elles parrainent des jeunes Inuits et des jeunes des Premières nations vivant dans des réserves qui désirent participer à un camp scientifique à l'extérieur de leur collectivité. Les camps peuvent avoir lieu en milieu scolaire ou en pleine nature, selon la matière abordée.

Comme par les années passées, les programmes varient d'une collectivité à l'autre et se déroulent sur une période allant d'une journée à quelques semaines. Bien des programmes portent sur la culture, la langue et les traditions autochtones. Parmi d'autres projets innovateurs et dynamiques, mentionnons les échanges de jeunes, les visites dans des musées et les concours scientifiques.

Les camps en sciences et en technologie sont très populaires auprès des élèves des écoles primaires et secondaires, de même qu'auprès de leurs enseignants parce qu'ils rendent l'apprentissage des sciences et de la technologie amusant et pertinent.

Histoires de réussite

Québec

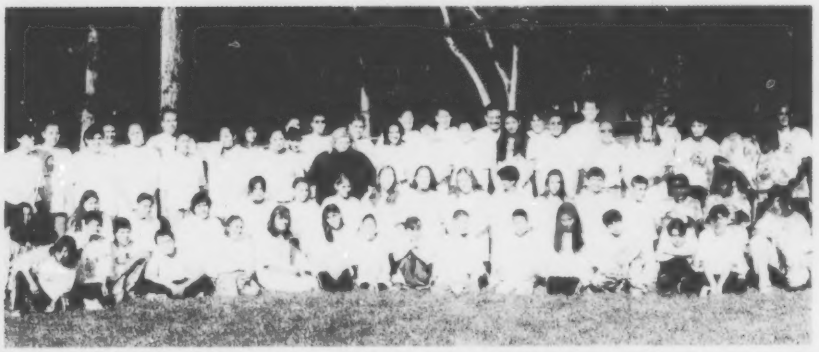
Du 25 au 30 juin 1999, huit jeunes de **Schefferville** ont participé à un camp scientifique organisé par la collectivité de **Mingan**. Ils ont passé la semaine avec un autre groupe de sept jeunes en provenance de la collectivité de **Uashat**. En raison des grandes distances qui séparent les villages innu, de telles rencontres ne sont pas fréquentes. Schefferville se trouve dans le Nord du Québec en pleine forêt, et Mingan est située sur la rive du Saint-Laurent. Après un voyage par train et par autobus qui les a menés de Schefferville à Mingan, les jeunes ont pu visiter cette collectivité pour la première fois. Les activités proposées par les moniteurs ont permis aux jeunes de découvrir une autre façon de vivre et d'apprendre des éléments scientifiques. Les élèves ont pu découvrir la flore et la faune de la région et ont pu voir des baleines, des phoques et divers oiseaux de rivage à l'occasion d'une croisière sur le Saint-Laurent. Ils ont également assisté à une montaison de saumons sur la rivière Mingan. Au nombre des autres activités, mentionnons l'utilisation de l'ordinateur assortie de l'introduction à l'Internet, ainsi que l'utilisation de microscopes et de stéréoscopes. À tous les égards, le camp scientifique de Mingan a été une expérience enrichissante pour les jeunes de Schefferville, expérience rendue encore plus spéciale grâce à l'accueil chaleureux reçu de la collectivité de Mingan. Ce séjour restera gravé dans leur mémoire, et certains continuent de s'écrire pendant l'année scolaire.

Manitoba

La **Première nation de Peguis** a mis en œuvre le Programme de camps en sciences et en technologie depuis un certain nombre d'années. Aux dires du coordonnateur, « Chaque année, nous constatons une formidable augmentation de l'intérêt parmi les élèves. Le Programme réussit vraiment bien à sensibiliser les élèves aux sciences et aux nombreuses carrières qui s'offrent dans le domaine des sciences et de la technologie. » En 1999, le camp scientifique s'est déroulé en deux volets d'une semaine au cours des mois de juillet et d'août. Pour chaque groupe, on a prévu une journée pour s'orienter et parcourir le programme avec les élèves et les conseillers du camp. Le camp a accueilli 55 participants, dont la moitié au cours de la première séance. L'objectif était d'acquérir, dans un cadre sécuritaire, des connaissances sur une variété de sujets touchant la biologie, la chimie, l'astronomie, la géologie et la science de l'environnement. Dans le domaine de l'environnement, les divers sujets abordés intégraient toujours le patrimoine autochtone des participants. Des sages ont été mis à contribution pour partager des histoires, des légendes et leurs connaissances sur la forêt. Au cours du calendrier régulier d'activités, les élèves ont participé à des excursions aux grottes souterraines de Lake St. George et dans la grande zone marécageuse qui se trouve au nord du camp. Diverses activités récréatives ont également ponctué le déroulement des activités quotidiennes.

Saskatchewan

Au cours de juillet et d'août 1999, les trois camps scientifiques d'été tenus par la **Federation of Saskatchewan Indian Nations** ont attiré un nombre record de candidats provenant de toutes les régions de la Saskatchewan. Les jeunes campeurs (de la 6e à la 8e années) ont été particulièrement nombreux et enthousiastes.



Camp en sciences de Regina

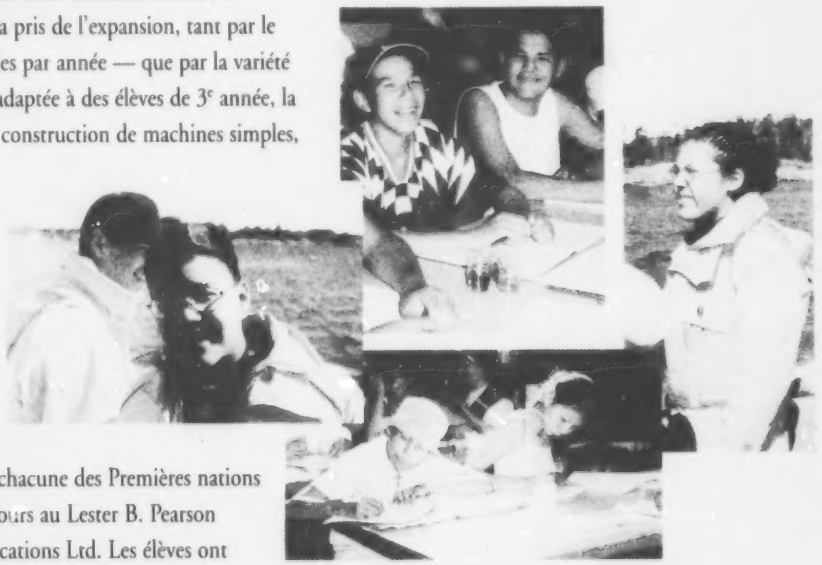
À **Saskatoon**, environ 80 campeurs ont pu faire l'expérience directe des nombreux domaines des sciences et de la technologie auxquels s'intéresse l'Université de la Saskatchewan. Chaque année, les départements de génie, de médecine et des sciences infirmières et de chimie (SCI-FI) organisent des activités. En 1999, d'autres parrains se sont joints pour ajouter à l'événement une valeur inestimable, notamment le Centre d'information en biotechnologie agricole de la Saskatchewan (SABIC) et les collèges de kinésiologie et d'agriculture. Au cours d'une journée typique, pendant que les plus vieux s'adonnaient à des expériences liées à la science de la chaleur et du froid au département de chimie, les plus jeunes participaient en grand nombre à un concours visant à concevoir et à construire une maquette de capsule spatiale qu'ils devaient ensuite laisser tomber du deuxième étage sans que son contenu ne se brise (un œuf frais). Au laboratoire du SABIC, les participants ont appris comment extraire de l'ADN des cellules de l'oignon et séparer les fragments par électrophorèse en gel d'agrose. L'équipe du Collège de kinésiologie n'a pas ménagé ses efforts pour convaincre son auditoire des avantages de l'exercice physique et démontrer les façons d'évaluer sa condition physique avec exactitude. Grâce au programme bien adapté offert par le Wanuskewin

Heritage Park, à un atelier de fabrication des tipis et à une soirée consacrée au programme Metawetan de la ville de Saskatoon, la perspective des Premières nations était présente tout au long des journées du camp. Ainsi que le faisait remarquer le coordonnateur du programme : « Comme l'an dernier, plusieurs campeurs, tout particulièrement chez les filles, ont acquis la conviction qu'ils voulaient se consacrer à la médecine ou aux soins infirmiers. Quant aux jeunes garçons, bon nombre d'entre eux se sont montrés enthousiastes au sujet des expériences pratiques auxquelles ils ont pu se livrer pendant leur étude de l'appareil digestif des ruminants. Même si les sujets préférés des campeurs peuvent changer à mesure qu'ils vieillissent, ils ne sont pas prêts d'oublier le camp scientifique d'été qui leur a donné leur première chance d'explorer la science et la technologie. »

En 1999, **Regina** a tenu son camp scientifique le plus important à ce jour, avec l'inscription de 64 participants. Au nombre des nouveaux éléments, mentionnons des ateliers spéciaux organisés au Centre scientifique de la Saskatchewan et au Musée royal de la Saskatchewan, des excursions guidées au barrage Gardiner et à l'Echo Valley Park, ainsi qu'un atelier de menuiserie animé par la Women's Construction Co-op.

Le camp de **Prince Albert**, qui a eu lieu en août 1999, a porté sur la sensibilisation à la nature, la biodiversité, la technologie forestière et la protection de l'environnement. La presque totalité des 27 participants ont indiqué qu'ils en avaient bien profité, et plusieurs d'entre eux ont exprimé l'espoir de participer à un autre camp scientifique à l'avenir.

Pendant l'année scolaire, le Programme des camps en sciences des Premières nations de la Saskatchewan vient compléter le **Mobile Science Camp Program** (Programme des camps scientifiques mobiles). Ce programme permet à des élèves et à des enseignants des Premières nations de participer à des ateliers scientifiques pratiques. Ce volet du programme a été extrêmement bien accueilli et n'est limité que par le temps et le personnel disponible. Au cours des deux dernières années, le programme des camps scientifiques mobiles a pris de l'expansion, tant par le nombre d'endroits visités — environ 20 écoles par année — que par la variété des sujets abordés, soit la science de la terre adaptée à des élèves de 3e année, la chimie destinée à des élèves de 10e année, la construction de machines simples, la conception de structures stables, l'exploration de circuits électriques et la mesure de paramètres atmosphériques.



Alberta

Chaque année, les sept Premières nations du secteur **St. Paul — Traité N° 6** unissent leurs efforts pour financer et tenir un camp scientifique au cours de l'été. Pendant l'été 1999, de nombreux jeunes de chacune des Premières nations ont pris part à un camp d'une durée de 10 jours au Lester B. Pearson College of the Pacific, dirigé par Ocean Educations Ltd. Les élèves ont

participé aux divers volets prévus, qui comprenaient l'environnement naturel, les systèmes énergétiques, l'étude d'un écosystème aquatique et l'écologie de la population. Les sujets abordés s'inscrivent dans le cadre du programme des sciences environnementales adopté par l'école. Les élèves sont choisis selon leurs notes obtenues en science, leur curriculum vitae et un bref essai sur les motifs qui les poussent à participer au camp. Les écoles de la région ont déclaré que le camp « constitue un grand facteur de motivation qui incite les élèves à travailler fort en science ».

Nunavut

Treize élèves provenant de diverses parties de l'**Île de Baffin** ont participé au camp scientifique d'été de Qikiqtaaluk destiné aux jeunes, qui s'est tenu du 13 au 19 juillet 1999 sur l'île Johnston. Le camp, qui mettait l'accès sur les liens entre les jeunes, leur langue et leur habitat, se déroulait entièrement en inuktitut. Il était le produit d'une collaboration entre le ministère des Pêches et des Océans, le Service canadien de la faune, le ministère du Développement durable et AINC. L'Inuit Broadcasting Corporation a envoyé une équipe avec les campeurs pour documenter leurs activités. C'est ainsi que les jeunes ont pu étudier les méthodes de navigation traditionnelles et modernes, pêcher des coques et de la morue, surveiller les ours polaires et les caribous, assister à une démonstration des techniques traditionnelles de chasse, recenser les îles de nidification de l'eider et chasser deux caribous. Ils ont étudié les parasites présents chez les caribous, de même que les organes internes de cet animal. Ils ont également dépouillé un phoque annelé et comparé les parasites et les organes internes du phoque avec ceux du caribou. De plus, les étudiants ont bénéficié d'une démonstration de matériel de scaphandre et ont exécuté une plongée en scaphandre pour recueillir des spécimens sous-marins. Ils ont également reçu des explications sur les tableaux des marées les comparant aux descriptions des marées en inuktitut.

Yukon

Le programme offert par la **Première nation de Tr'ondëk Hwëch'in** est unique en son genre. Le « First Hunt Camp » (Camp d'initiation à la chasse), bien plus qu'une expédition de chasse, est devenu un événement annuel populaire. Il s'agit, pour de jeunes hommes et de jeunes femmes, d'un rite de passage à l'état adulte. En plus de permettre aux jeunes d'accroître leurs connaissances de la faune et de l'environnement pour mieux les respecter, il aborde quelques-unes des nombreuses responsabilités qui accompagnent le passage à la vie adulte. Le lieu du campement varie chaque année en fonction de l'endroit où la harde de caribous de la Porcupine traverse la route de Dempster au fil de sa migration annuelle. Il se tient quelque part le long de la route de Dempster, loin du confort et des commodités qu'offre Dawson City, à la fin de septembre, lorsqu'il commence à neiger et que les nuits sont froides. Les sages transmettent leur savoir traditionnel par des histoires, des ateliers et la démonstration de diverses techniques. Tous les participants peuvent alors s'imprégner de la culture des Tr'ondëk Hwëch'in.

En 1999, 92 personnes, dont 27 enfants âgés de 8 à 16 ans, ont participé au camp. Parmi les autres se trouvaient les adultes venus communiquer ou enseigner leurs techniques de chasse et leurs connaissances de la forêt. Les participants ont appris comment interpréter les traces laissées par les animaux, comment s'occuper du matériel et des armes à feu, comment tirer au fusil en toute sécurité, comment lire des cartes et utiliser une boussole ainsi qu'une radio à ondes courtes. Ils ont également appris comment pourchasser

un caribou, le dépouiller de sa peau et suspendre la viande de l'animal. Après une chasse fructueuse, on leur a enseigné à offrir des remerciements. Bien que la vie de camp implique bien des corvées, tout n'était pas que travail. En effet, le soir venu, c'était le rassemblement autour du feu pour entendre des histoires, interpréter des chants et apprendre la langue han. Jouer du tambour, jouer au bingo indien et au jeu de bâtonnets figuraient également au programme d'apprentissage.

Bien que le camp se tienne en septembre, le festin de la première chasse a lieu en novembre. Les participants invitent alors les sages, leurs parents et les autres membres de la collectivité. Ce sont les jeunes qui organisent les fêtes et, en préparation des festivités, ils ont appris comment apprêter et faire cuire la viande de caribou. « Cet animal est une offrande, de dire Debbie Nagano, coordonnatrice des programmes culturels de la Première nation Tr'ondëk Hwëch'in. C'est l'homme qui doit leur enseigner ceci, car il y a une grande responsabilité rattachée au fait de tuer son premier animal. Il faut partager avec la communauté l'animal tout entier. »

Et madame Nagano de déclarer au sujet des participants : « C'est très intéressant de voir les changements qui se produisent chez les jeunes à cette occasion, cela commence au niveau de l'individu. Ils portent en eux des responsabilités. Nous venons de la terre, explique-t-elle. Nos ancêtres sont enterrés là. Pour certains de ces jeunes, les événements quotidiens durant ce camp constituent une saine alternative à leur vie familiale disfonctionnelle. Beaucoup de liens se créent entre nous tous à cette occasion, et ils apprennent le sens du partage. »

Madame Nagano se dit reconnaissante envers la Stratégie d'emploi pour les jeunes d'AINC dont le financement aide à rendre possible ce camp d'initiation à la chasse.

En 1999, la **Première nation de Kwanlin Dun** a offert, par l'intermédiaire de son service d'apprentissage et à titre de projet pilote pour l'été, un programme d'enrichissement personnel (PEP). Les coordonnateurs du PEP ont réuni des fonds des programmes Camps en sciences et en technologie et Carrière-été pour les étudiants avec ceux provenant d'autres sources. Le but du programme est « d'amener des jeunes à risque à réussir, à être heureux et en santé tout en apprenant à être les leaders de demain, qui forgeront le nouveau millénaire. » Le programme cible six domaines : le renforcement scolaire, les connaissances culturelles, la langue traditionnelle, la maîtrise de la dynamique de la vie, les compétences préalables à l'emploi et les placements en emploi. Parmi les deux activités marquantes pour les sept jeunes, mentionnons la confection d'une couverture à boutons avec l'aide de deux sages ainsi que la participation à une expédition de chasse à l'occasion de laquelle ils ont pu apprendre des techniques de pêche et de chasse traditionnelles. De dire l'un des coordonnateurs du programme : « Cette expédition a été une grande expérience d'apprentissage qui aura des répercussions sur la vie actuelle et future des jeunes. La présence des sages leur a donné la chance de voir la terre qui appartient à leur peuple, d'apprendre l'histoire et la façon de vivre de leur peuple. L'activité de chasse et la vue panoramique de la rivière demeureront une expérience inoubliable de premier ordre pour ces jeunes. De nos jours, les jeunes aux prises avec toutes sortes de problèmes ont rarement la chance de participer à une excursion comme celle-ci. » À la fin du programme, les jeunes ont reçu un certificat.

Programme d'alternance études-travail

Grâce à un budget annuel de 6 000 000 $ à l'échelle nationale, AINC a pu offrir des possibilités de participation à 3 404 jeunes des Premières nations. Le Programme sert à financer des propositions visant à créer ou à améliorer des programmes d'alternance études-travail (possibilités d'études et de travail en fonction de l'école) dans les écoles des réserves.

Le but du Programme est de faciliter la transition des élèves et des étudiants des Premières nations de l'école au monde du travail. Le Programme d'alternance études-travail d'AINC amène l'industrie, l'école et la collectivité à unir leurs efforts pour créer un milieu d'apprentissage culturellement pertinent pour les jeunes qui intègre les connaissances des sages, des enseignants et de la famille.

En 1999–2000, la plupart des projets avaient une grande portée et comportaient une séance d'initiation généralement assortie d'une formation en dynamique de la vie et de placements en emploi. Certains des placements avaient un caractère innovateur et étaient axés sur l'entrepreneuriat, les sciences et la technologie ainsi que les secteurs en croissance de l'économie.

Histoires de réussite

Québec

À **Puvirnituq**, le directeur de **l'école Iguarsivik** a mis sur pied un atelier d'artisanat à l'intention de 25 élèves. L'objectif était de créer une coopérative qui deviendrait autonome et créerait des emplois permanents. Les élèves se sont adonnés au travail du cuir, ont confectionné des objets en mosaïque, des inukshuks, des chandails à motifs batik et ont mis sur pied une serre de culture florale. Pour les récompenser de leur ponctualité, de leur motivation et de leurs efforts, on a amené 11 des 25 participants visiter des entreprises œuvrant dans ces domaines comme la Tandy Wholesalers, visite qui s'est avérée très réussie. Le projet d'atelier d'artisanat a été inscrit au coucours d'entrepreneuriat du Québec. Il a remporté à la fois le prix local de 50 $ et le prix régional pour le Nord du Québec, de 300 $. Le groupe a également été invité au Château Frontenac à Québec pour recevoir une « mention honorable du jury », d'une valeur de 500 $. Le projet a également remporté le grand prix de la coopération Desjardins de 5 000 $ parce que, parmi les 27 autres concurrents, le groupe de Puvirnituq incarnait le mieux la « formule coopérative dans un modèle entrepreneurial ». Cette récompense a incité le groupe à poursuivre la deuxième phase du programme coopératif. Les membres ont l'intention d'enregistrer légalement leur coopérative, de sortir l atelier de l'école et de permettre aux élèves de donner de l'expansion à leur entreprise.

Pendant l'année scolaire 1999–2000, six jeunes de **l'école secondaire Uashkaikan** à **Betsiamites** ont eu la chance d'acquérir diverses compétences liées à la gestion d'un centre d'archives photographiques. La bibliothèque de l'école possède une collection impressionnante d'archives photographiques, dont certaines sont extrêmement rares, qui font constamment l'objet de demandes de consultation ou d'emprunt. L'école a ainsi encouragé la création d'un centre d'archives photographiques au sein de la bibliothèque. Le centre est supervisé par un photographe professionnel qui a donné de la formation pratique à quelques jeunes qui s'étaient montrés particulièrement doués pour ce travail. Les six jeunes, deux filles et quatre garçons, ont appris à fouiller dans les dossiers, à archiver, à numériser des photos et à produire des documents vidéo. Dans le cadre du Programme, ils ont été amenés à récupérer des photographies qui font partie de collections importantes, comme celles de Frank G. Speck et Paul Provencher. Comme le Programme se déroulait à l'école, les jeunes ont pu poursuivre leurs études. Il leur a appris à préserver les archives photographiques représentatives de la culture innue, et il a accru leur fierté et leur sens d'appartenance à la collectivité et à leur histoire.

Ontario

La **Keewaywin First Nation Education Authority** en collaboration avec **l'école de la Première nation de Keewaywin** a offert deux sessions d'alternance études-travail. L'une s'est déroulée de septembre à décembre et l'autre de janvier à juin. Un total de 10 élèves de 7e et de 8e années, âgés de 12 à 17 ans, ont participé au programme en trois étapes comportant une évaluation initiale et une formation préparatoire à l'emploi, de la formation et des cours en classe, ainsi qu'une évaluation définitive. Les élèves ont pu vivre diverses expériences dont une expédition à la pêche au filet à titre de préparation à la vie, des excursions de camping, la participation à un salon des carrières, une sortie éducative à l'école secondaire Pelican Falls, un atelier réunissant des jeunes et des sages, un atelier sur la façon de se modeler pour la vie et, enfin, un dîner officiel dans le cadre du programme, organisé par les participants eux-mêmes. Parmi les endroits où ils ont été accueillis pour des placements en emploi, mentionnons le bureau d'administration de la Première nation de Keewaywin, l'autorité sanitaire, l'autorité scolaire, le Northern Store et la Niska Lake Development Corporation. Deux élèves chanceux ont obtenu des affectations à l'hôtel de ville de Winnipeg, au service du maire. Aux dires du coordonnateur du programme : « Dans l'ensemble, les participants ont conclu à la réussite du programme, 100 p. 100 d'entre eux affirmaient avoir vécu des expériences inestimables qui leur avaient permis d'accroître leurs connaissances en vue de leurs études et de leur choix de carrière future. Le travail qu'ils ont accompli a été très constructif et n'a pas servi seulement à les garder occupés. »

Manitoba

Grâce au Programme d'alternance études-travail, 13 élèves de **l'école de Red Sucker Lake** au Manitoba ont pu se familiariser avec la construction de maisons en bois rond et la construction en général. Les élèves ont appris l'histoire de la maison en bois rond et ont pu se renseigner davantage sur les différents types de maisons en bois rond, notamment la méthode scandinave à rainures et encastrement de précision et la méthode française dite pièce en pièce. Les jeunes se sont vu confier l'exécution de calculs de base des superficies ainsi que la lecture de plans, accordant une attention spéciale aux plans d'aménagement et aux considérations liées à ce type de construction. Les élèves ont également appris à découper des fenêtres et des portes et à dresser un plan d'équarrissage des billes. Ils ont également été appelés à ajuster des solives de plancher en bois rond pour une construction de plus petite dimension, soit de 4,3 m sur 4,9 m. On leur a aussi enseigné les divers outils à utiliser pour la construction de maisons en bois rond ainsi que la façon d'en prendre soin. Toutes les occasions de faire la démonstration de mesures de sécurité ont également été saisies.

Alberta

Un étudiant de cycle supérieur de la **Première nation de Kehewin** a bénéficié d'une affectation avec la Kehewin Native Cultural Fine Arts, une troupe des arts de la scène qui voyage beaucoup. Avec l'aide des dirigeants de la troupe et de l'école secondaire, qui a acheté l'équipement nécessaire pour une salle des médias, l'étudiant a pu s'initier à l'art de filmer. Il a également appris le processus du montage et de la distribution de films et documentaires. Le film et les documentaires que le groupe produira à l'avenir porteront sur le groupe lui-même et les pow-wows. Voilà un excellent exemple d'occasions données à des jeunes de se plonger dans leur propre culture et de leur offrir des possibilités d'emploi.

Colombie-Britannique

En 1999–2000, 22 élèves de la 9e à la 12e années de **l'école Nlakapamux** ont participé à la deuxième année du Programme *PEAKS-for life*, dans la vallée Stein. Ce programme communautaire holistique, destiné à amener les élèves à acquérir des attitudes, des connaissances et des compétences pour leur vie future, leur offre une grande variété d'expériences destinées à faciliter leur passage de la 12e année au marché du travail ou aux études postsecondaires. Afin d'appuyer les élèves dans leur choix de perfectionnement professionnel, le Programme a mis à contribution parents et employeurs. Parmi les composantes du Programme, mentionnons l'exploration des carrières et des emplois, la langue et l'art traditionnel nlakapamux, la recherche d'emploi, l'économie domestique et l'art de dresser un budget. Grâce à ce programme, les étudiants ont élaboré des plans d'apprentissage, fait le point sur leurs réalisations et poursuivi leurs buts sociaux, éducationnels, personnels et professionnels.

Programme d'expérience de travail

Grâce à un budget annuel de 6 500 000 $ à l'échelle nationale, AINC a pu offrir des possibilités d'emploi à 1 094 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations. Ce programme permet de financer des propositions visant à offrir une expérience de travail à des jeunes Inuits et à des jeunes des Premières nations vivant dans les réserves qui ont quitté l'école et sont sans emploi. L'objectif du Programme est d'améliorer les compétences professionnelles de base et de fournir une expérience de travail pratique à ces jeunes, afin d'accroître leur employabilité tout en leur permettant de contribuer à la collectivité.

En 1999–2000, les programmes ont varié d'une collectivité à l'autre. Les participants étaient dans l'ensemble âgés entre 16 et 24 ans et les programmes se sont habituellement étalés sur une période de six à neuf mois. La plupart des programmes comprenaient une période d'initiation assortie de cours sur la préparation à la vie et de techniques pour la rédaction de curriculum vitae et de recherche d'emploi. Bien des affectations ont profité directement aux collectivités et à leurs membres. Par exemple, des jeunes ont été embauchés à titre d'aide scolaire, de tuteur, de travailleur auprès des jeunes et d'aide au bureau de la bande. D'autres ont acquis une expérience inestimable en travaillant dans des entreprises locales tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la collectivité.

Histoires de réussite

Nouveau-Brunswick

La **Première nation de St. Mary's**, située au Nouveau-Brunswick sur les bords de la rivière Saint-Jean, participe au Programme d'expérience de travail depuis le tout début. En 1999, la collectivité a combiné l'aide financière fournie par AINC dans le cadre du Programme d'expérience de travail et d'autres programmes de la SEJ pour offrir à un certain nombre de jeunes une expérience de travail et de formation d'une durée de huit mois. Trois jeunes ont été embauchés à titre d'aide scolaire à l'école intermédiaire de Devon, à l'école primaire de South Devon et à l'école secondaire de Fredericton. Ces jeunes avaient déjà terminé leur 12e année, mais il leur fallait une formation supplémentaire pour profiter des débouchés d'emploi qui s'offraient dans leur domaine. Leur travail consistait à fournir de l'aide dans les salles de classe, les bibliothèques et les laboratoires, à superviser les élèves et à accomplir des tâches de soutien général, comme la tenue des dossiers et la préparation du matériel pédagogique. L'autre volet du projet consistait à concevoir un programme multimédia en langue malécite pouvant être utilisé dans les classes élémentaires pour améliorer les compétences informatiques et favoriser une plus grande sensibilisation culturelle.

Ontario

La **Première nation de Slate Falls** a reconnu la nécessité d'améliorer les compétences en lecture et en écriture des élèves de niveau primaire. Aussi a-t-elle embauché un jeune pour offrir un programme de tutorat, d'une durée de 15 semaines. Tous les élèves étaient admissibles à profiter du programme au cours

des mois d'été et pendant le mois de septembre. Dans son rapport sommaire, le coordinateur a signalé que tant les élèves que leurs parents avaient participé activement au démarrage du programme. Le jeune tuteur a lui-même décrit fièrement les progrès étonnants réalisés par un élève en particulier : « Au début du programme, l'élève était incapable de lire et d'écrire, mais après la session de tutorat, il pouvait lire et écrire comme on doit le faire à son niveau scolaire. Au début de l'année scolaire, les enseignants ont demandé à certains de leurs élèves de participer au programme afin de bénéficier des exercices proposés. »

La **Première nation de Mattagami**, en collaboration avec les services à l'enfance et à la famille Kunuwanimano, la Nation nishnawbe-aski et Turtle Concepts, a embauché une intervenante auprès des jeunes pour une durée de six mois afin de lui permettre d'interagir avec des élèves de l'école primaire de l'endroit et de leur fournir des services de soutien. Sa participation à deux ateliers — l'un sur la prévention du suicide et l'autre sur la sensibilisation au VIH/sida par les pairs offerts par la Nation nishnawbe-aski — lui a permis d'acquérir les connaissances nécessaires pour jouer son rôle. Elle a donc coordonné avec succès des événements spéciaux comme une journée de carnaval, un tournoi de hockey-balle, une journée de perfectionnement professionnel et une semaine d'échanges. Ces événements s'ajoutaient aux activités déjà programmées comme les soirées d'exercice au gymnase, les danses du samedi soir pour les jeunes, les bingos axés sur la promotion de saines habitudes de vie. La travailleuse auprès des jeunes a également mis sur pied une classe de théâtre à l'intention des élèves de 6e, 7e et 8e années, non seulement pour leur apprendre les rudiments de l'art dramatique, mais aussi pour enseigner aux jeunes à s'exprimer à travers l'art dramatique. Ces cours bihebdomadaires se sont révélés des plus bénéfiques, augmentant les habiletés en communication des participants et diminuant la gêne entre les élèves. En bout de ligne, l'intervenante auprès des jeunes a atteint son but qui était d'accroître l'estime de soi et la fierté chez les participants. Elle a depuis poursuivi ses activités et est actuellement inscrite à un programme de formation en services policiers d'une durée de 52 semaines.

Saskatchewan

En 1999, des jeunes de la **Nation dénée de Buffalo River** ont été mis à contribution pour construire deux quais et réaliser deux autres petits projets. L'un des quais a été construit à Buffalo River et l'autre sur les rives du lac Peter Pond. Les nouveaux quais permettent une évacuation rapide et efficace vers les hôpitaux par hydravion. Ils permettent également aux gens d'être transportés par avion à leurs cabanes dans le secteur du Traité nº 10 pour s'adonner à leurs activités traditionnelles et culturelles de chasse, de pêche et de piégeage. Autres avantages des quais : ils permettent aux parents de surveiller de plus près leurs enfants quand ils se baignent. Les autres petits travaux ont consisté en du nettoyage communautaire à la plage et en une collecte de déchets dans la localité.

Alberta

La **Première nation d'Alexander** s'est alliée à la base voisine des Forces canadiennes, au Northern Alberta Institute of Technology et à l'Université de l'Alberta pour créer le Programme de mentorat auprès des jeunes d'Alexander afin de pouvoir offrir aux jeunes des possibilités de formation et des placements en milieu de travail. À la base, les jeunes ont pu occuper des emplois dans divers domaines, notamment au

bureau de la vérification, ainsi qu'aux services des affaires publiques, du génie, du personnel et à l'escadron des transmissions. La plupart des postes consistaient en des emplois d'agents de bureau. Le Programme a avantageusement contribué à abolir les barrières qui semblaient exister entre les Forces armées et la collectivité de la Première nation. À la fin du Programme, cinq des participants ont été embauchés à la base.

Une entreprise communautaire à **Whitefish Lake n° 128** a été régénérée grâce au Programme d'expérience de travail qui a permis d'embaucher huit jeunes pour aider à fabriquer des meubles de parterre en cèdre. Sous la supervision d'un contremaître, les jeunes ont été amenés à tour de rôle à occuper tous les postes de la ligne d'assemblage, ce qui leur a permis d'acquérir diverses habiletés. À la fin du Programme, les huit ont été embauchés par l'entreprise comme employés permanents.

Colombie-Britannique

Quatre jeunes des **collectivités stl'atl'imx** du **Uxwalmixw Centre Society** ont participé au Programme d'expérience de travail à Lillooet, en Colombie-Britannique. Il s'agit d'un programme exhaustif qui comportait trois étapes. L'étape I était centrée sur un projet de cercle d'influences visant à explorer la culture stl'atl'imx grâce aux enseignements axés sur le cercle, à développer une image positive de soi et à encourager la participation collective, l'avancement et le perfectionnement personnels. À l'étape II, les jeunes ont pu travailler dans une entreprise d'électricité locale, au conseil tribal, dans une firme de comptabilité et au Cayoose Creek Spawning Channel. Quant à l'étape III, elle était axée sur la communication, la valorisation personnelle, la gestion du temps et la recherche d'emploi. L'une des participantes a été tellement enthousiasmée par son expérience de travail qu'elle s'est inscrite à un programme dans le domaine des pêches.

Territoires du Nord-Ouest

La **Première nation des Dogribs de Rae** a embauché une jeune femme pour dresser, à l'intention de la collectivité, la liste des 2 000 membres bénéficiaires de la bande. Pour assurer l'exactitude des données, elle a travaillé auprès des organisations locales afin de recueillir des coordonnées sur chaque bénéficiaire. Son travail l'a amenée à se familiariser avec les programmes et les logiciels utilisés par la bande, et elle a réorganisé et tenu le système de classement du bureau de la bande. Non seulement ses employeurs ont-ils été satisfaits de son travail, mais ce projet sera bénéfique pour la bande également. En effet, la liste de bande sera mise à jour régulièrement.

Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes

Grâce à un budget annuel de 1 500 000 $ à l'échelle nationale, le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes a pu fournir des possibilités de sensibilisation aux affaires à 3 311 jeunes Inuits et jeunes des Premières nations. Le Programme offre des capitaux de démarrage et du mentorat aux jeunes Inuits et aux jeunes des Premières nations vivant dans les réserves ou dans des collectivités reconnues, intéressés à se lancer en affaires. Le Programme s'adresse tout particulièrement aux jeunes âgés entre 15 et 30 ans qui ont abandonné leurs études et qui sont sans emploi. Les jeunes sous-employés, les étudiants à temps partiel et les décrocheurs en puissance sont également admissibles.

Le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes est géré par l'Association nationale des sociétés autochtones de financement (ANSAF) qui administre le Programme dans les deux langues officielles, dans l'ensemble du pays, par l'entremise de son réseau de sociétés membres appelé sociétés autochtones de financement (SAF). (Voir la liste des personnes-ressources à l'Annexe II.)

Le Programme conçu par l'ANSAF fait passer les participants par cinq étapes durant lesquelles ils reçoivent des conseils d'affaires, du mentorat et le versement de fonds.

L'étape I, Évaluation du potentiel d'entrepreneuriat, et l'étape II, Comment lancer une entreprise, aident les participants à évaluer dans quelle mesure ils sont prêts à se lancer dans une carrière d'entrepreneur.

À l'étape III, le Plan d'affaires, les participants choisissent un mentor qui les aidera à préparer un plan d'affaires et un plan de financement. Les mentors sont des entrepreneurs, des personnes qui ont une expérience du gouvernement ou du secteur privé ou des personnes qui possèdent les connaissances et l'expertise nécessaires pour dispenser des conseils spécialisés.

À l'étape IV, la Mise de fonds, les jeunes peuvent bénéficier de petits prêts allant jusqu'à 3 000 $ ou d'une avance de fonds jusqu'à concurrence de 1 500 $, ou bien les deux.

À l'étape V, Aide à la gestion de suivi, chaque participant reçoit jusqu'à une valeur de 2 000 $ en services au cours des deux premières années à titre de travailleur autonome, sous forme de mentorat et d'aide à l'élaboration de son plan d'affaires.

Les aspects conseils et mentorat du Programme ont un caractère hautement éducatif, et tous les membres de la collectivité qui participent profitent de ses retombées. Le Programme, de la façon dont il est conçu, donne à des jeunes bien des possibilités de découvrir s'ils possèdent les caractéristiques et les compétences pour devenir entrepreneurs avant de se lancer dans l'achat d'une entreprise, de s'endetter ou de se créer d'autres obligations qui peuvent s'avérer très lourdes. Les jeunes peuvent se prévaloir du Programme en même temps que d'autres programmes et sources de financement. Le Programme s'ajoute aux autres produits et services offerts par les SAF.

En 1999–2000, 3 311 jeunes ont reçu de l'aide sous forme de conseils, 1 897 se sont trouvé un mentor et quelque 98 prêts ont été consentis à des jeunes pour les aider à démarrer leur entreprise, les prêts prenant la forme soit de micro-prêts ou de prêts équivalents à la mise de fonds.

Histoires de réussite

Saskatchewan

Un jeune homme de la **Première nation de Red Earth** est devenu un modèle de comportement pour bien des élèves d'écoles secondaires de la province avec la production de son magazine *Gen-X*. Parti de rien, il a élaboré un plan d'affaires et de marketing. Son entreprise, qu'il dirige depuis sa résidence, constitue son gagne-pain et celui d'un employé à temps partiel.

Yukon

Un jeune homme de 28 ans a mis sur pied un village saisonnier dans lequel il a aménagé des douches et un commerce de confiseries. Il réussit très bien. Il est motivé et joue un rôle actif dans le programme d'aide à la gestion de suivi avec la collaboration de la SAF.

Colombie-Britannique

Un couple de la **Première nation de Neskonlith** a demandé un prêt aux termes du Programme d'entrepreunariat pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations afin d'acheter des fournitures et de l'équipement pour ajouter à leur stock de matériel artistique. Leur plan à long terme consiste à générer des revenus pour réinvestir dans une invention à eux qu'ils veulent breveter et vendre. Les locaux de l'entreprise seront à même leur résidence. Leurs activités commerciales comporteront également la promotion et la vente de peintures à l'huile, de sculptures et d'œuvres personnalisées. On y fera également le transfert d'œuvres d'art sur des cartes postales, des t-shirts et des affiches destinés à la production et à la vente en grande quantité.

Un entrepreneur de la **Première nation de Kamloops** a été extrêmement débrouillard et a réussi à trouver diverses sources de financement, entre autres auprès du Fonds d'investissement pour les jeunes et un micro-prêt, ainsi qu'une subvention équivalente à la mise de fonds d'AINC pour lancer une entreprise de vente d'automobiles. L'entreprise emploie deux personnes.

En partenariat avec son mari, une femme de la **Première nation de North Thompson** a obtenu un travail à contrat du ministère des Forêts et de la Tolko Industries. Elle a présenté un plan d'affaires détaillé et bien articulé. Les fonds qu'elle a reçus lui ont permis d'acheter une camionnette d'occasion, d'aménager un bureau dans le sous-sol de la maison et de constituer un fonds d'exploitation. Grâce à cette initiative, huit personnes ont trouvé un emploi.

Comme on peut le constater à la lecture de ces nombreuses histoires de réussite, les SAF de la Colombie-Britannique se sont vraiment efforcées de faire servir les sommes disponibles dans le cadre du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes d'AINC en combinaison avec d'autres programmes de prêts facilement disponibles. Voici d'autres exemples d'activités qui ont pris naissance dans la province :

- rénovations domiciliaires,
- production vidéo,
- affrètement de bateaux de pêche,
- aménagement paysager,
- travaux d'excavation,
- fabrique de guitares,
- bateaux de pêche,
- école de plongée,
- épicerie,
- fabrication de bonbons,
- conception de sites Web,
- enseignement de la musique,
- randonnées guidées.

Il s'agit là d'une liste représentative des projets réalisés et des entreprises mises sur pied partout au Canada.

Histoire de Noah Nashaooraitook

Noah Nashaooraitook est un jeune Inuk de 26 ans qui est à la tête d'une entreprise de livraison de marchandises et d'un service de taxi, appelée Hiqiniq Services, à Taloyoak, au Nunavut. Noah a lancé son entreprise en novembre 1999 grâce à un micro-prêt que lui a accordé la Kitikmeot Economic Development Commission (KEDC), dans le cadre du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes des Premières nations. Le prêt lui a servi à acheter une fourgonnette qui lui a valu d'obtenir un contrat pour la distribution de courrier avec la Société canadienne des postes.

Depuis qu'il a décroché son premier contrat, d'autres entreprises ont fait appel à ses services de livraison de marchandises, notamment la Northern Stores, le magasin Co-Op, le centre de santé communautaire, l'école et le collège. En outre, la société Kivalik Air lui a accordé un contrat pour agir à titre d'agent de services de passager et de cargo à Taloyoak.

Au cours de l'automne 2000, l'entreprise a pris de l'expansion : grâce à l'achat d'une fourgonnette de 15 places, Noah a mis sur pied un service de taxi. Le financement pour l'achat de la fourgonnette provient de diverses sources, y compris les propres fonds de l'entreprise, la contribution offerte par le Business Development Fund du gouvernement du Nunavut, des programmes de subventions aux petites entreprises et un prêt du programme Kitikmeot Business Assistance de la Kitikmeot Corporation.

On prévoit que les revenus générés par le service de livraison de marchandises et de taxi pour 2001 atteindront les 48 000 $. Au cours de l'année qui vient, Noah espère pouvoir créer un emploi à temps partiel pour un Inuk de la collectivité, étant donné que la charge de travail ne lui permet plus de voir seul à tous les aspects de son entreprise. Noah a bénéficié d'un soutien et de suivi de la KEDC et de l'agent de développement économique local. Pour accroître ses compétences en entrepreneuriat, il participera à un atelier de formation en comptabilité, qui se tiendra dans la collectivité, afin de maîtriser le logiciel Simple comptable.

Après tout ce qu'il a accompli, Noah n'a pas l'intention de se reposer. Il cherche toujours des occasions de faire prendre de l'expansion à son entreprise et de rendre davantage de services aux membres de sa collectivité.

Histoire de Ruth Peters

Ruth Peters est membre de la Première nation de Soda Creek. Ruth et son mari, Mike, ainsi que leur fille vivent actuellement à Kamloops, en Colombie-Britannique. Ils ont vécu presque toute leur vie dans cette région centrale intérieure. Ayant toujours pleinement participé au pow wow de la collectivité, ils ont décidé un jour que les gens qu'ils y avaient rencontrés les aideraient dans leur entreprise.

Ruth et Mike fabriquent des statuettes pour les pow-wows des Premières nations. Le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations ainsi que le programme à l'intention des jeunes des Premières nations du District du Centre offert par la Société d'aide au développement des collectivités leur ont accordé un financement de 6 000 $. Ces fonds ont servi en partie à l'achat d'un ordinateur et à constituer un fonds de roulement. L'ordinateur leur a permis d'avoir accès à Internet et de mettre en place un site, qui facilitera la promotion et les ventes des statuettes sur un marché beaucoup plus vaste.

À l'heure actuelle, Ruth et Mike font la promotion de leurs statuettes à des musées, à des galeries ainsi qu'à des casinos. C'est ainsi qu'ils ont obtenu un contrat du musée et parc du patrimoine Secwepemc pour la fabrication de six statuettes destinées à une exposition. Le musée achètera les statuettes, et elles feront partie d'une exposition permanente.

Le couple a travaillé de nombreuses heures à monter son plan d'affaires et à assurer sa trésorerie. Ils ont reçu de l'aide et du mentorat de Brenda Eaton, une entrepreneure de Castlegar, en Colombie-Britannique.

Ruth et Mike reçoivent actuellement un soutien au revenu de la province. La formation et le soutien qu'offrent le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations ainsi que la Société d'aide au développement des collectivités sont pour eux une occasion d'améliorer leurs conditions de vie.

Conclusion

Aux yeux des jeunes Inuits et des jeunes des Premières nations, la Stratégie d'emploi pour les jeunes d'AINC offre de nombreux avantages, tout particulièrement pour ceux qui risquent de devenir des décrocheurs scolaires. Si les taux de chômage chez les jeunes non Autochtones ont tendance à baisser, il n'en est pas de même chez les jeunes Autochtones, où ils demeurent extrêmement élevés. Les jeunes Autochtones ont plus de chances d'avoir à affronter de multiples obstacles sur la route du succès, et ce programme répond à un urgent besoin chez eux.

Depuis ses débuts en 1996, la Stratégie a été bien reçue par les collectivités inuites et des P[illegible] nations, les jeunes, les organisations et les entreprises. La Stratégie connaît du succès parce qu'elle s'appuie sur une approche holistique, souple, émanant de la collectivité et centrée sur les besoins particuliers des jeunes. Comme en témoignent les histoires de réussite qui émaillent le présent rapport, les cinq programmes d'AINC couvrent la culture, les traditions, les stages, l'exploration professionnelle, l'entrepreneuriat, l'acquisition des capacités, les échanges et le partenariat.

Comme en font foi les réactions de nos partenaires et participants chez les Inuits et les Premières nations, ainsi que les résultats de l'évaluation intérimaire et celle de la phase I, AINC atteint son objectif qui est d'aider des jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations à explorer des possibilités de carrière pendant qu'ils sont à l'école ainsi qu'à acquérir une expérience de travail pratique. La Stratégie a des effets positifs en leur permettant, entre autres, d'accroître leur estime de soi et leur confiance en soi, de faire des expériences d'emploi liées à la carrière et d'adoucir le passage de l'école au monde du travail.

AINC a également déployé des efforts pour fournir de l'information sur le marché du travail et sur les programmes d'études.

Chaque année, le nombre de participants augmente et la qualité des placements en milieu de travail s'améliore. AINC est déterminé à continuer d'appuyer les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations dans leurs démarches pour acquérir des compétences pertinentes afin de réussir sur le futur marché du travail.

Annexe I

Principales personnes-ressources Affaires indiennes et du Nord Canada

Administration centrale
Shannon Beauchamp
(819) 953-4693
Sylvie Séguin Brant
(819) 953-0558

Région de l'Atlantique
Gina Barlow
(902) 661-6360
Wayne McCabe
(902) 661-6345

Région du Québec
Martine Moisan
(418) 648-7797

Région de l'Ontario
Barb Fritz
(416) 973-3164
Catherine Green
(807) 624-1539

Région du Manitoba
Graham Lloyd
(204) 983-0678

Région de la Saskatchewan
Dianne Elkington
(306) 780-8216

Région de l'Alberta
Jim Baylis
(780) 495-2805
Sandra Giraud
(780) 495-2830

Région de la Colombie-Britannique
Ken Lutes
(604) 666-5143

Région du Yukon
Frances Taylor
(867) 667-3364

Région des Territoires du Nord-Ouest
Graham Baptiste
(867) 669-2548
Nadine Lennie-Misgeld
(867) 669-2629

Région du Nunavut
Greg Healey
(867) 975-4500

Annexe II

Institutions autochtones de financement du Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations

Nom de l'entreprise	Adresse	Téléphone au travail	Personne-ressource
Alberta Indian Investment Corporation	C.P. 180 Enoch (Alberta) T7X 3Y3	(780) 470-3600	Don Morin
All Nations Trust Company	345, route Yellowhead, bureau 208 Kamloops (Colombie-Britannique) V2H 1H1	(250) 828-9770	Marilyn Ota
Anishinabe Mazaska Capital Corporation	208, rue Edmonton, bureau 300 Winnipeg (Manitoba) R3C 1R7	(204) 940-5000	Errol Wilson
Bella Bella Community Development Centre	C.P. 880 Waglisa (Colombie-Britannique) V0T 1Z0	(250) 957-2556	Keith Hamilton
Corporation de développement économique montagnaise	1005, boul. Laure, bureau 110 Sept-Îles (Québec) G4R 4S6	(418) 968-1246	Natalie Castonguay
Dana Naye Ventures	409, rue Black Whitehorse (Yukon) Y1A 2N2	(867) 668-6925	Elaine Chambers
First Nations Agricultural Lending Association	345, route Yellowhead, bureau 200 Kamloops (Colombie-Britannique) V2H 1H1	(250) 828-9751	Peter Schwritc
Indian Agri-Business Corporation	2720, 12e Rue N.-E., bureau 210 Calgary (Alberta) T2E 7N4	(403) 291-5828	John Tarsitano
Indian Agriculture Program of Ontario	C.P. 100 Stirling (Ontario) K0K 3E0	(613) 395-5505	T. Wayne Martin
Tewatohnhi'saktha Business Loan Fund Ltd.	C.P. 1110 Kahnawake (Québec) J0L 1B0	(450) 638-4280	Barbara McComber
Kitikmeot Economic Development Commission	C.P. 18 Cambridge Bay (Nunavut) X0E 0C0	(867) 983-2095	Keith Peterson
Nishnawbe Aski Development Fund	C.P. 20119, Green Acres Thunder Bay (Ontario) P7E 6P2	(807) 623-5397	Harvey Yesno

Société d'investissement Nunavik	C.P. 239 Kuujjuaq (Québec) J0M 1C0	(819) 964-2035	Vallee J. Saunders
Nuu-chah-nulth Economic Development Corporation	7563, route Pacific Rim C.P. 1384 Port Alberni (Colombie-Britannique) V9Y 7M2	(250) 724-3131	Al Little
NWT Metis-Dene Development Fund Ltd.	5125, 50e Rue, 2e étage C.P. 1805 Yellowknife (T. N-O.) XlA 2P4	(867) 873-9341	Steven Morse
Ohwistha Capital Corporation	C.P. 1394 Cornwall (Ontario) K6H 5V4	(613) 933-6500	Pauline Lazore
Prince George ABDA	3845, 15e Avenue Prince George (Colombie-Britannique) V2N 1A4	(250) 562-6325	Ray Gerow
Saskatchewan Indian Equity Foundation Inc.	224B, 4e Avenue Sud-Ouest Saskatoon (Saskatchewan) S7K 5M5	(306) 955-4550	Dana Soonias
SOCCA (Société de crédit commercial autochtone)	201, Place Chef Michel-Laveau, bureau 265 Village des Hurons, Wendake (Québec) G0A 4V0	(418) 842-0972	Marcelle D'amour
Tale'Awtxw Aboriginal Capital Corporation	Unités 29 et 30 6014, chemin Vedder Chilliwack (Colombie-Britannique) V2R 5M4	(604) 824-2088	Wayne Gray
Tecumseh Development Corporation	R.R. nº 1 Muncey (Ontario) N0L 1Y0	(519) 289-2122	Brad Brownlee
Tribal Resources Investment Corporation	217, 3e Avenue Ouest Prince Rupert (Colombie-Britannique) V8J 1L2	(250) 624-3535	Greg Hazel
Tribal Wi-Chi-Way-Win Capital Corporation	400, avenue St. Mary, bureau 203 Winnipeg (Manitoba) R3C 4K5	(204) 988-1888	Alan Park
Two Rivers Community Development Centre	C.P. 225 Ohsweken (Ontario) N0A 1M0	(519) 445-4103	David Vince
Ulnooweg Development Group Inc.	139, rue Esplanade Truro (Nouvelle-Écosse) B2N 2K5	(902) 893-7379	Bob MacGillivray

Annexe III

Gestion des programmes de la SEJ d'AINC : mécanismes de prestation

Régions	Sciences et technologie	Alternance études-travail	Carrière-été	Expérience de travail
Atlantique	AINC	AINC	AINC	AINC
Québec	Conseil en éducation des Premières nations (CEPN) Institut culturel éducatif montagnais (ICEM) Administration régionale crie (ARC) Conseil de bande des Naskapis Administration régionale Kativik (ARK)	CEPN ICEM ARC Naskapis ARK	CEPN ICEM ARC Naskapis ARK	Commission sur le développement des ressources humaines des Premières nations du Québec (CDRHPNQ) Secrétariat des programmes et services de la Nation algonquine ARC ARK
Ontario	AINC	AINC	AINC	AINC
Manitoba	AINC Keewatin First Nations Employment and Training Inc. (KFNET) Southern Employment and Training Inc. (SET)	AINC	AINC KFNET SET	AINC
Saskatchewan	Federation of Saskatchewan Indian Nations (FSIN)	FSIN	FSIN	FSIN
Alberta	AINC	AINC	AINC	AINC
Colombie-Britannique	First Nations Education Steering Committee (FNESC)	FNESC	FNESC	FNESC
Yukon	AINC	N/A	AINC	AINC
Territoires du Nord-Ouest	AINC	N/A	AINC	AINC
Nunavut	Région de Baffin : Kakivak Association (KA) Région du Kitikmeot : Kitikmeot Economic Development Commission (KEDC) Région de Kivalliq : Sakku Investments Corporation (SIC)	N/A	KA KEDC SIC	KA KEDC SIC

Le Programme d'entrepreneuriat pour les jeunes est géré par l'Association nationale des sociétés autochtones de financement qui assure la prestation du Programme dans les deux langues officielles, dans l'ensemble du pays, par l'intermédiaire de son réseau de sociétés membres appelées sociétés autochtones de financement.

Annexe IV

Organisations nationales autochtones financées par AINC aux fins du Programme Carrière-été pour les étudiants

- Association des infirmières et infirmiers autochtones du Canada
- Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones
- Confédération des centres éducatifs et culturels des Premières nations
- Inuit Art Foundation
- Inuit Tapirisat du Canada
- Association nationale de foresterie autochtone
- Pauktuutit

Au total, 15 placements ont été approuvés.